

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Moniammatillisuus perhetyössä Taivalkoskella

Oona Parviainen

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö
Yhteisö- ja perusturvatyö
Sosionomi (AMK)

KEMI 2011

Tekijä: Oona Parviainen

Opinnäytetyön nimi: Moniammatillisuus perhetyössä Taivalkoskella

Sivuja (+liitteitä): 48 (+6)

Opinnäytetyön kuvaus:

Teorian ja haastattelujen tulosten avulla olen etsinyt keinoja, joilla voitaisiin parantaa viranomaisten moniammatillista yhteistyötä perhetyössä. Yhteisen tehtävän suorittamiseen liittyvien pulmien hoitamiseen saadaan uusia näkemyksiä yhdessä keskustellen ja tällöin saadaan aikaan asiakkaalle paras mahdollinen ratkaisu.

Teoreettinen ja käsitteellinen esittely:

Työni jakaantuu eri osioihin: teoreettiset lähtökohdat, aineiston kuvaus ja haastattelujen tulokset. Teoriaosuudessa on määritelty käsitteet moniammatillisuus, perhe sekä perhetyö. Aineiston kuvausosiossa esitellään muun muassa Taivalkosken perhetyötä sekä haastattelumenetelmien taustoja. Haastattelujen tulokset –osiossa käydään yksityiskohtaisesti läpi haastattelumateriaali (perheiden monimuotoiset ongelmat, moniammatillinen yhteistyö perhetyössä sekä yhteistyön esteet ja parannuskeinot).

Metodologinen esittely:

Haastattelin 14 eri alan ammattilaista, jotka työnsä kautta ovat osana perhetyötä. Haastattelumuotona oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastattelutilanteet olivat vapaamuotoisia, vastaukset perustuivat haastateltujen kokemuksiin ja teemat olin valinnut valmiiksi.

Aineistolähtöinen sisällön analyysi muodostui aineiston kokonaisuuden hahmottamisesta sekä kolmivaiheisesta prosessista, joita olivat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen.

Keskeiset tutkimustulokset:

Yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät voidaan jaotella pääluokkiin: lainsäädäntöön, organisaatioon tai työntekijään liittyviin tekijöihin. Joissakin tapauksissa organisaatioon eli työyhteisöön ja työntekijään liittyvät tekijät ovat samanlaisia. Tarvitaan innostunutta ja avointa keskustelua yhteistyön toimintaohjeiden luomiseksi sekä toiminnan jatkuvaa arviointia uusien toimintamallien kehittämiseksi.

Johtopäätökset:

Avoimen yhteiskeskustelun jälkeen tulisi työnantajien koota selkeät toimintaohjeet, joita päivitetään tarpeen mukaan sekä pyrkiä järjestämään tarpeelliset resurssit. Toimiva yhteistyö viranomaisten välillä edesauttaa hädänalaisia perheitä ongelmien selvittämisessä ja mahdollisesti pystytään ennakoimaan ja jopa estämään tuleva perhetyön tarve.

Asiasanat: moniammatillisuus, perhetyö, yhteistyö.

Author: Oona Parviainen

Title: Multiprofessional family work in Taivalkoski

Pages: 48 (+6)

Thesis description:

Through theory and by analysing the interviews I have looked for methods to improve multiprofessional cooperation in family work. The best possible solution for a client can be found by discussing together.

Theoretical summary:

My bachelor's thesis is divided in different parts: the theoretical starting points, description of materials and the results of interviews. In the part of theoretical starting points there I define the concepts of multiprofessional, forms of families and family work. Among other things the family work in Taivalkoski and backgrounds of interviews have been dealt with in the part of description of materials.

The last part contains the materials of interviews (complex problems of families, multiprofessional cooperation, obstacles of multiprofessional cooperation and methods to improve cooperation).

Methodological summary:

I interviewed 14 professionals of different fields, who work in some way with family work. I used half structured theme interviews. The interview situation was informal, the answers were based on the experiences of the interviewees and the themes were already chosen by me. The content analysis of the material consisted of perceiving the whole and of the process in three stages, the reducing of material, grouping and creating theoretical concepts.

Main results:

The obstacles of multiprofessional cooperation and methods to improve cooperation can be classified into the main categories: legislation, the factors concerning the organization or the employees. Sometimes factors concerning the organization or employees are the same. We need enthusiastic and open discussion to create instructions for cooperation, to add mutual confidence for example by getting to know each other's job. We also need continuous evaluation in order to create new instructions.

Conclusions:

After open discussion the employers should compile clear instructions, which will be updated when needed and there should be an attempt to organize the necessary resources. Multiprofessional cooperation helps with solving problems of families and with anticipating future needs and even prevent the future need of family work.

Key words: multiprofessional, family work, cooperation.

SISÄLLYSLUETTELO

1. JOHDANTO	5
2. TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
2.1. Moniammatillinen yhteistyö	7
2.2. Perheen määritelmiä	10
2.3. Perhetyö	11
3. AINEISTON KUVAUS	16
3.1. Toimintaympäristönä Taivalkosken perhetyö	16
3.2. Tutkimuskysymys ja otantaryhmä	18
3.3. Aineiston keruumenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu	19
3.4. Aineiston analyysi	21
3.5. Eettisyys	23
3.6. Aineiston luotettavuuden arviointi	24
4. HAASTATTELUIEN TULOKSET	25
4.1. Perheiden monimuotoiset ongelmat	25
4.2. Moniammatillinen yhteistyö perhetyössä	27
4.3. Moniammatillisen yhteistyön esteet ja parannuskeinot	31
4.3.1. Lainsäädäntöön liittyvät tekijät	31
4.3.2. Organisaatioon ja/tai työntekijään liittyvät tekijät	33
5. YHTEENVETO	43
LÄHTEET	51

KAAVIOT

Kaavio 1. Perhetyön muodot	12
Kaavio 2. Opinnäytetyön vaiheet	22
Kaavio 3. Toimiva työyhteisö	34
Kaavio 4. Yhteistyötä edistäviä (+) ja estäviä (-) tekijöitä	42

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupa	45
Liite 2. Hankkeistamissopimus	46
Liite 3. Haastattelukysymykset	48
Liite 4. Taivalkosken kunnan organisaatiokaavio	49
Liite 5. Suostumuslomake(malli)	50

1. JOHDANTO

Moniammatillisuus tarkoittaa eri ammattilaisten yhteistyötä tai yhdessä työskentelyä. Moniammatillisuus on keskeinen ja nykypäivänä välttämätön työväline melkein kaikkialla sosiaali- ja terveysalalla. Erityisesti perhetyössä tehdään laaja-alaisesti yhteistyötä monien eri toimijoiden kanssa. Perhetyö on työtä tukea tarvitsevien perheiden avuksi. Tuen laatu ja tarve vaihtelee eri kunnissa, joten kunnat soveltavat perhetyönsä tarpeen mukaiseksi.

Perhetyössä työskentelevät toivovat itse parempaa yhteistyötä eri viranomaisten kanssa, joten tutkimus koetaan tarpeelliseksi. Moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuu kasvatus- ja sosiaalialan sekä terveydenhuollon ammattilaisia yhdessä perheen kanssa. Yhteistyössä suunnitellaan, miten perheen tarvitsema tuki järjestetään, millaisiin sisältöihin ja tavoitteisiin eri tukiajanjaksoilla tähdätään ja miten tuen vaikutusta seurataan. Yhdessä myös sovitaan, ketkä vastaavat eri toiminnoista. Viranomaisten yhteistoiminnan parantuessa myös asiakkaat hyötyvät. (Mattila 2008.) Moniammatillisuutta perhetyössä tarvitaan, koska yhteistyön tarve eri viranomaisten välillä kasvaa koko ajan. Moniammatillisuuden avulla asiat nähdään eri näkökulmista koulutuksen ja työ- sekä elämäkokemuksen johdosta.

Koska moniammatillisuus on laaja ja monimuotoinen käsite on sitä hyvin vaikea määritellä suppeasti, koska siihen liittyy niin monia eri käsitteitä. Teoriaosuudessa olen käyttänyt eri termejä ja käsitteitä, joilla on kuvattu samaa asiaa. Tämä auttaa paremmin myös lukijaa sisäistämään laaja-alaisen moniammatillisuuden.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on löytää uusia keinoja, joilla voitaisiin parantaa eri viranomaisten yhteistyötä perhetyössä. Taivalkosken sosiaali- ja terveystoimen toiveena on parantaa yhteistyötä perhetyössä, varsinkin koulun ja seurakunnan kanssa, siksi haastattelin koulun puolelta useampaa henkilöä. Halusin saada laajan näkökulman asiaan, joten päädyin haastattelemaan 14 eri ammattialan asiantuntijaa, jotka ovat omalla tavallaan yhteydessä perhetyöhön. Opinnäytetyöni koostuu pääosin aiheesta kirjoitettuun teoriaan, aineiston kuvaukseen ja haastattelumateriaaliin.

Haluan esittää erikoiskiitokseni Taivalkosken kunnan sosiaali- ja terveysjohtaja Kirsi Alatalolle. Hän antoi minulle alkusysäyksen opinnäytetyöni aiheeseen ja antoi luvan haastatella osaa alaisistaan. Kiitokset myös kaikille haastatelluille.

2. TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1. Moniammatillinen yhteistyö

Moniammatillisuus on keskeinen, mutta vielä kehittyvä työtapana. Suomalaisessa ammattikirjallisuudessa moniammatillisuudella voidaan tarkoittaa eri ammattilaisten yhteistyötä tai yhdessä työskentelyä (Vidgren 2002, 7). Yhteistyötä tehdään yksityisen sektorin muiden yritysten, kuntien sekä kolmannen sektorin kanssa. Kolmannella sektorilla yhteistyötä tehdään erityisesti järjestöjen kanssa ja ne toimivat myös sosiaali- ja terveysalan palveluiden täydentäjinä. Yhteistyötavoitteilla ja säästöillä perustellaan myös sosiaali- ja terveyshuollon hallinnollisia yhdistämisä kunnissa. (Aaltonen ym. 2010, 34; Karvinen 1996, 43; Metteri 1996, 9; Mönkkönen 1996, 60.) Viime vuosina perhetyön yhteydessä moniammatillisuus on noussut vahvasti mukaan julkiseen keskusteluun. Yhteiskunnassa korostetaan yhä enemmän tiedon ja vuorovaikutuksen sosiaalista sidonnaisuutta. Suomeen moniammatillisen työnkäsite vakiintui 1990-luvulla. (Isoherranen 2005, 8.)

”Moniammatillinen työ tarkoittaa sitä, että useat ammattiryhmät sopeuttavat roolejaan ottaen huomioon toiset ammattiryhmät, joiden kanssa he ovat vuorovaikutuksessa. Samalla he yhdistävät ja sopeuttavat tietojaan ja taitopohjiaan sekä toimintavastuitaan.” (Payne 2000.)

Alun perin Carrierin ja Kendallin (1995) englanninkielisessä ammattikirjallisuudessa on käytetty muun muassa termejä ”multiprofessional cooperation” ja ”interprofessional collaboration”. Uniprofessional-yhteistyö on yhden ja interprofessional- tai multiprofessional-yhteistyö on kahden tai useamman ammattiryhmän edustajien välistä toimintaa. Interprofessional-yhteistyössä tieto, valta ja asiantuntijuus ovat jaettua ja multiprofessional-yhteistyössä perinteiset ammattiryhmien väliset hierarkiat, valta-asetat ja työnjako ovat voimassa. Kaikissa yhteistyömuodoissa korostetaan yhteistä tavoitetta ja toimijoiden vuorovaikutusta, tavoitteiden yhdessä sopiminen ja asettaminen on tärkeää. (Kuusela 1996, 101; Paukkunen 2003, 21-22 & 25; Pärnä 2008.)

Övretveit (1995) puolestaan kuvaa moniammatillisuutta sanoilla: ”Ryhmä erilaisen koulutuksen saaneita ja eri tahojen palkkaamia ammatti-ihmisiä, jotka tapaavat toisensa säännöllisesti koordinoidakseen työtään palvelujen tarjoajina yhdelle tai useammalle asiakkaalle tietyllä alueella.” Yhteisen tehtävän suorittamiseen liittyvien pulmien hoitamiseen saadaan uusia näkemyksiä yhdessä keskustellen ja tällöin saadaan aikaan

asiakkaalle paras mahdollinen ratkaisu. Moniammatillinen yhteistyö on laatutyötä. (Isoherranen 2005, 8-14; Metteri 1996, 10 & 146; Sullivan 1998.) Moniammatillisessa yhteistyössä päätöksenteko, tehtävien suorittaminen ja vastuu on jaettu jokaiselle työryhmän jäsenelle. Jokaisen tulee jakaa oma tietämyksensä tasavertaisesti toisten kanssa ja kunnioittaa muiden mielipiteitä. (Lochardt-Wood 2000, 276-280; Määttä 2006.)

Moniammatillisen työryhmän ihanteellinen ilmapiiri on tukeva ja kannustava. Ihmiset sosiaalistuvat hyvin helposti uuden työyhteisön kulttuuriin ja omaksuvat sen vuorovaikutus- ja toimintatavat. (Isoherranen 2005, 46.) Yhteistyötä voidaan tehdä joko asiakkaan luonnollisen verkoston kanssa tai viranomaisyhteistyönä. Asiakas tuo mukanaan keskusteluun ne, joiden kanssa hän on ollut yhteydessä tällä hetkellä ajankohtaisen ongelman merkeissä tai aikaisemmin. (Seikkula & Arnkil 2005, 7.) Verkostokokouksessa voidaan kartoittaa esimerkiksi asiakkaan lähiverkosto verkostokartan avulla. Verkostokartan avulla asiakas pystyy hahmottamaan itselleen konkreettisesti omat ihmissuhteensa, jolloin voimavarakeskeisellä yhteistyöllä koetetaan ihmisiä, ideoita ja resursseja linkittämällä saada aikaan voimavarayhdistelmiä. (Eriksson & Arnkil 2005, 40; Kokko & Koskimies 2007, 12.)

Verkostotyön rinnalla puhutaan usein verkostoterapiasta, moniammatillisesta yhteistyöstä, tiimityöstä ja verkostokokouksista. Verkostojen tutkimista on hyödynnetty niin työyhteisöjen ja organisaatioiden kehittämisessä, kuin myös verkoston ilmiöiden hyödyntämisessä psykososiaalisessa työssä. Suomessa on tehty verkostotyötä pitkään ja 1980-luvun lopulta lähtien sitä alettiin nimittää verkostotyöksi. (Seikkula & Arnkil 2005, 7.)

Moniammatillisuuden käsitteen määrittelyä vaikeuttaa muuan muassa sen laajuus, moniulotteisuus ja sisältöjen erilaisuus. Moniammatillisuutta on vaikea kuvata ytimekkäästi, koska siihen liittyy niin monenlaisia käsitteitä, jotka ovat läheisessä yhteydessä moniammatillisuuteen. Melkein kaikissa alan kirjoissa toistuivat käsitteet moniammatillisuus, verkostotyö, verkostokokous, ennakointidialogi, moniammatillinen tiimi, moniammatillinen ryhmä, dialogi, yhteisöllisyys, yhteistyö, jaettu asiantuntijuus, moniäänisyys. Mielestäni moniammatillisuus on näiden edellä mainittujen käsitteiden yläkäsite.

Dialogin avulla rakennetaan yhteistä ymmärrystä moniammatillisessa keskustelussa. Keskustelu ja dialogi eroavat toisistaan siinä, että dialogissa tutkitaan ilmiötä yhdessä. Dialogi vaatii kärsivällisyyttä, sillä ratkaisu ei löydy hetkessä. Keskustelussa kohdetta tarkastellaan eri näkökulmista, mutta ajattelutapojen eroihin ei kiinnitetä huomiota. Moniammatillinen keskustelu, jossa eri ammattiryhmät kuvaavat asiakasta ja hänen tilannettaan omasta näkökulmastaan, vaatii osallistujalta omaa, selkeää mielipidettä perusteluineen ja kykyä kuunnella toista. Jokaisen tulisi uskaltaa esittää oma näkökulmansa avoimesti. Eri asiantuntijoiden omat tiedot, arvot ja näkökulmat vaativat osallistujilta taitoa prosessoida tieto yhdessä. ”Asiantuntijoiden tehtävänä on tietyissä yhteistyötilanteissa rakentaa hyvinkin erilaisista näkökulmista yhteinen kokonaisnäkemys ja yhteinen tavoite.” (Isoherranen 2005, 23 - 25; Mönkkönen 1996, 62.) Ennakointidialogien avulla pyritään tuomaan yhteistyöhön selkeyttä esimerkiksi silloin, kun viranomaisten yhteisen asiakkaan verkostoimat osapuolet ovat ”sukset ristissä” tai työskentely on jumiutunutta. Dialogisia verkostopalavereja toteutetaan hyvin erilaisissa asiakastyön yhteyksissä lasten, nuorten, aikuisväestön sekä vanhusten pulmatilanteiden ratkonnassa. (Kokko & Koskimies 2007, 11.)

Moniammatilliseen yhteistyöhön liittyen Jalava ja Virtanen (1995) käyttävät käsitettä tiimisopimus, jolla sovitaan yhteinen päämäärä ja suoritustavoitteet. Tiimeiltä odotetaan työhön uusia ajatuksia, joilla saadaan hyöty, joka yksin työskentelevältä jäisi saavuttamatta. (Metteri 1996, 146.) Tiimityön avulla asiakkaille tarjotaan parempaa palvelua. Asiantuntijan tulee tunnistaa oma osaamisensa ja tietojensa erityislaatuisuus, jolloin hän pystyy paremmin antamaan tietonsa ryhmän yhteiseen käyttöön. Tiimissä tulisi olla oikea sekoitus eri ammatteja. (Isoherranen 2005, 19; Mönkkönen 1996, 63; Övretveit 1995, 25 & 198.) Ongelmia syntyy, mikäli ratkaisun oletetaan löytyvän vain yhden ammattikunnan edustajilta, eikä yhteisen tiedon prosessointiin varata tarpeeksi aikaa tai mahdollisuutta. Yhteistyö edellyttää myös muiden tiimin työntekijöiden ammattitaidon, erityisosaamisen ja koulutuksen tuntemista. (Vidgren 2002, 11.) Tiimityyppejä on kolmenlaisia. Ensimmäinen on asiakastiimi, joka palvelee tiettyä asiakasta tietyssä hetkenä. Toinen tiimityyppi on yhteysverkosto, joka ohjaa asiakkaita verkoston sisällä niin, että asiakkaalle löydetään paras mahdollinen apu. Kolmas tyyppi on virallinen tiimi, jonka jäsenet tapaavat säännöllisesti organisoidakseen asiakkaiden tarpeita sekä koordinoidakseen omaa työtään. (Mönkkönen 2002, 63; Övretveit 1995, 94 & 118 - 119.)

Tiimin johtaja auttaa tiimin jäseniä toimimaan yhteisen päämäärän hyväksi. Huono johtaja aiheuttaa tiimille enemmän ongelmia kuin mikään muu yksittäinen tekijä. Yleisimmät johtajan ongelmat johtuvat siitä, että hänellä on velvoitteita, joihin hänellä ei ole valtuuksia tai joista hän ei ole vastuussa. Toisinaan myös tiimin jäsenet tai jopa tiimin ulkopuoliset henkilöt voivat olla tiimin epävirallisia johtajia eri aikoina. (Övretveit 1995, 181 - 195 & 201- 202.) Status kuvaa yksilön vaikutusvaltaa tiimissä, tiimin status kuvaa tiimin jäsenten vaikutusvaltaa. Mitä korkeampi status tiimin jäsenellä on, sitä enemmän hänellä on vaikutusvaltaa. Normit puolestaan määrittelevät hyväksyttävän ja ei-hyväksyttävän käyttäytymismallin tiimissä. Osa normeista voi olla ääneen lausuttuja, selkeitä menettelyohjeita, osa ”äänettämiä”, jotka omaksutaan toisten toimintaa seuraamalla. Normit saattavat vaikuttaa sekä myönteisesti että kielteisesti. Kielteiset normit voivat estää tehokkaan moniammatillisen yhteistyön. (Isoherranen 2005, 37 - 44.)

Moniammatillisen yhteistyön kehittäminen johtaa tasa-arvoiseen päätöksentekoon. Tiimin kannalta on tärkeää, että se saa jatkuvasti tietoa oman toimintansa onnistumisesta ympäristöstä, asiakkailta ja myös sisältäpäin omasta organisaatiosta ja tiimin jäseniltä. Palautteen avulla nähdään, onko toiminnan suunta oikea, missä on onnistuttu ja missä tulisi toimintaa kehittää. (Isoherranen 2005, 29 & 125; Jalava & Virtanen 1995, 82 - 97; Linnossuo 1996, 73.)

2.2. Perheen määritelmiä

Perhetyön taustalla vaikuttaa näkemys perheestä. Myös lainsäädännölliset perheen määrittelyt antavat kehykset perheiden kanssa työskentelevien työlle. 2000-luvulla perhekeskusteluissa korostuu se, kuka kantaa vastuun lapsista, perheistä, vanhuksista ja ketkä saavat muodostaa perheitä. Perheiden moninaisuus haastaa perheen kanssa työskenteleviä pohtimaan, kuinka tukea tarvitsevat perheet saisivat riittävästi ja oikein kohdennettua tukea ja apua kulloisessakin elämäntilanteessa. (Rönkkö & Rytkönen 2010, 9; Uusimäki 2005, 8.)

Perhe koostuu yksilöistä, joiden keskinäiset suhteet erottavat perheen kaikista muista yhteiskunnallisista ryhmistä. Perhesuhteita määrittävät moraaliset, taloudelliset, yhteiskunnalliset, biologiset, emotionaaliset ja sosiaaliset suhteet. Perheen syntyyn

vaikuttavat suhteet, jotka muotoutuvat sekä valinnan että vapaaehtoisuuden, että yhteiskunnan ja uskonnollisten normien ja lakien sääteleminä. Perheen perusyksikkönä pidetään yleensä parisuhdetta. (Uusimäki 2005, 8 - 9.) Nykyisin suurperheeksi katsotaan perhe, jossa on vanhempien lisäksi vähintään kolme lasta. Laajennettu perhe tai kolmen sukupolven perhe käsittää perheen, jossa asuu vanhempien ja lasten lisäksi muitakin sukuun kuuluvia henkilöitä, tavallisesti jommankumman aikuisen vanhemmat, isovanhemmat tai sisarus tai sisaruksia tai hyvä ystävä. Uusperheessä toisella tai molemmalla aikuisella on alle 18-vuotias lapsi tai lapsia aikaisemmasta liitosta ja ainakin toisen uusperheen aikuisen lapsi tai lapsia asuu pääosin kyseisessä taloudessa. Sateenkaariperhe voi olla esimerkiksi homo- tai lesbovanhempien perhe, useamman kuin kahden vanhemman perhe sekä sukupuoleltaan itsensä määrittelemättä jättävien tai bi- ja transihmisten perhe. Avoliitot ovat yleistyneet ja nykyisin yli puolet lapsista syntyy avioliiton ulkopuolella, pääasiassa avopareille. (Rönkkö & Rytönen 2010, 10 - 23 & 144.) Perherakenteiden hajaantumisen myötä perhetyö on muuttunut moninaisemmaksi (Uusimäki 2005, 10).

2.3. Perhetyö

Perhetyötä tehdään erilaisissa toimintaympäristöissä, esimerkiksi kuntien sosiaalitoimissa, neuvoloissa tai päiväkodeissa, kolmannen sektorin järjestöissä ja seurakunnissa. Perhetyö voidaan jaotella elämänalueiden mukaan: kouluihin ja päivähoitoon, sairaaloihin ja neuvoloihin, päihdepalveluihin, mielenterveyspalveluihin ja lastensuojelutyöhön. Perhetyötä voidaan kuvata myös sen mukaan, millaisia lähtökohtia sille asetetaan: onko kyseessä lapsiperheiden neuvonta ja ohjaus, kotipalvelu vai puuttuminen lasten turvallisuutta vaarantaviin vanhempien elämäntapoihin tai lapsen kehityksissä ilmeneviin haittoihin. (Rönkkö & Rytönen 2010, 27.)

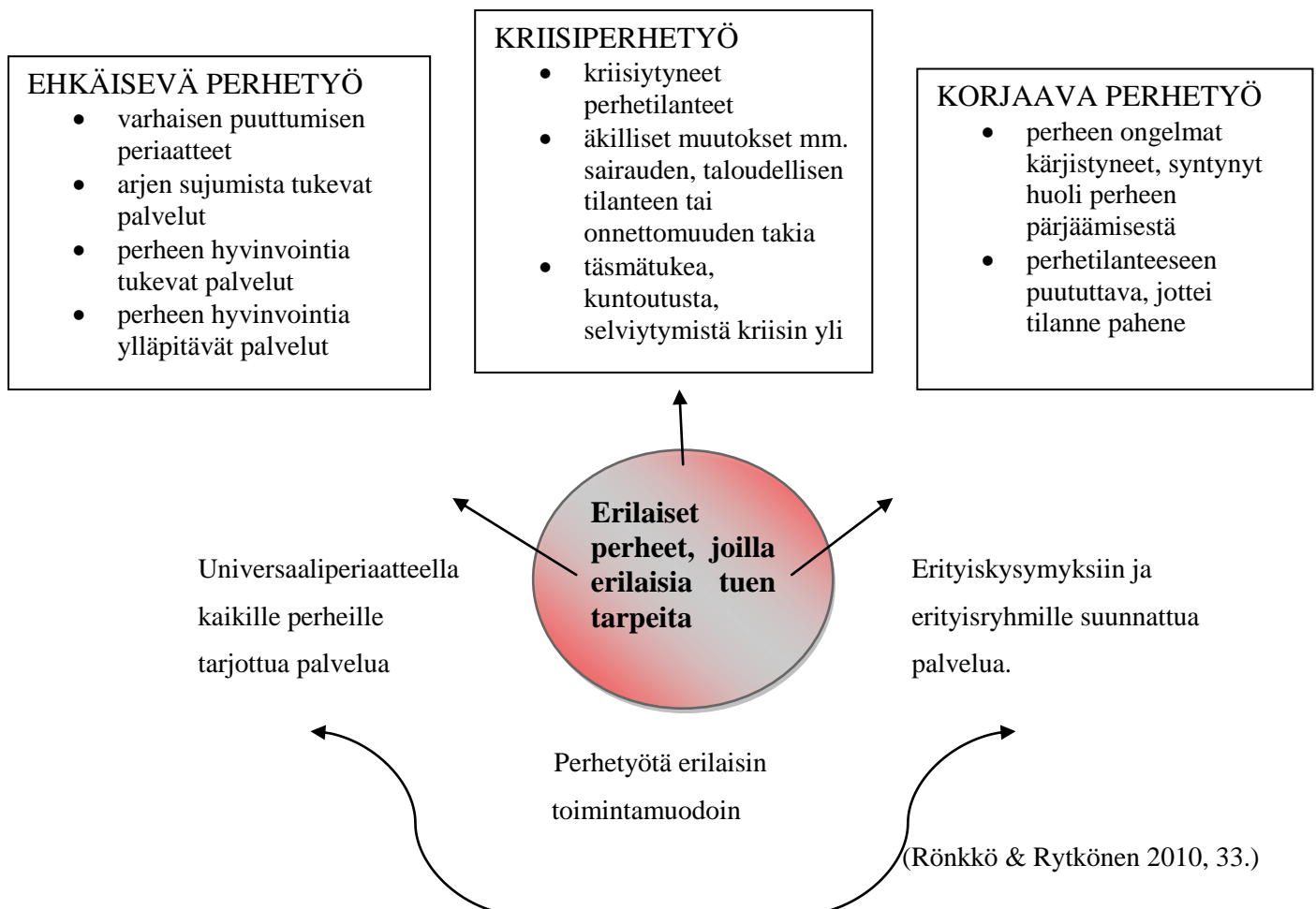
Perhetyön lähtökohtana ovat perheiden elämästä lähtevät tarpeet, jotka voivat liittyä lasten kehitys- ja kasvukysymyksiin, elinolojen järjestämiseen, vanhemmuuden tukemiseen, perheen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin lisäämiseen. Jos perhepalveluilta puuttuvat työtä kokonaisvaltaisesti hahmottavat periaatteet, voi olla vaikea luoda kokonaiskuvaa siitä, mihin rajalliset resurssit olisi perhetyössä kulloinkin kohdistettava. Perhetyö jaotellaan suunnitelmallisuuden ja tavoitteellisuuden mukaan kuinka

aktiivisena palveluntarjoajan tai palvelun saajan roolia pidetään. Voidaan puhua perhepalveluista tai perhetyöstä. Perhepalvelu on asiakaslähtöistä, jolloin perheet hakeutuvat vapaaehtoisesti palveluihin. Perhetyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista työtä, jossa työntekijä aktiivisesti puuttuu tai vaikuttaa johonkin perheen ongelmaan. Perhe voidaan jopa velvoittaa palveluun. (Rönkkö & Rytönen 2010, 28 - 29.)

Perhetyötä voidaan jäsentää myös perheen elämäntilanteen mukaan. Osa perheistä tarvitsee ehkäisevää eli varhaisen puuttumisen työmuotojen tarjoamaa tukea. Joidenkin perheiden elämää on järkyttänyt jokin kriisi (sairaus, työttömyys, kuolema) ja joidenkin perheiden pitkään jatkuneet ongelmat vaativat puuttumista, jottei pahin pääse tapahtumaan. Tällöin perhetyö voidaan jakaa ehkäisevään, kriisivaiheen ja korjaavaan perhetyöhön. Perhetyö kohdennetaan perheen avun tarpeen mukaan. Yksilön hoidon rinnalla tulee huomioida perheen toimintatavat ja kulttuuri, jotka yleensä liittyvät yksilön ongelmiin. Perheen tunneilmapiiri ja se, kenen tarpeita perheessä kuunnellaan, voivat laukaista haittoja, altistaa niille tai pitää niitä yllä. (Rönkkö & Rytönen 2010, 29 & 38.)

PERHETYÖN MUODOT

Kaavio 1



Perhetyöntekijältä odotetaan kykyä olla perheelle avuksi ja muodostaa hyvä yhteistyösuhde perheen ja sen jäsenten kanssa. Työntekijältä edellytetään sensitiivistä havainnointia, kuulemista ja ennen kaikkea tilanneherkkyyttä. Koska toimitaan perheen henkilökohtaisella alueella, pitää osata olla hienotunteinen. Vuorovaikutukseen liittyvien perustekijöiden ymmärtäminen auttaa työntekijää improvisoimaan muuttuvissa tilanteissa. Voimavaraistava työote on työ- ja ajattelutapa, jossa keskitytään tutkimaan ihmisten ja perheen omia toiminnan, ajattelun ja arvomaailman myönteisiä ja kantavia asioita. Sen avulla pyritään rakentamaan arvostavaa ilmapiiriä yhteistyöhön. Jos yksipuolisesti keskitytään vain tutkimaan perheen ongelmia, asioiden käsitteleminen tuntuu toivottomalta ja raskaalta. Voimavaraistava työote ei ole pelkästään positiivisen palautteen antamista vaan määrätietoista tutkimista ja kyselemistä. (Rönkkö & Rytkönen 2010, 166 & 188 – 189.)

Neuvolan perhetyö on yleensä maksutonta keskustelutukea odottaville sekä vauva- ja taaperoikäisten perheille. Pääsääntöisesti perheet ohjautuvat neuvolan perhetyöntekijälle äitiys- ja lastenneuvolan terveydenhoitajien kautta tai omilla yhteydenotoillaan. Vanhempia tuetaan arjessa jaksamisessa ja vauvan hoidossa muun muassa kotikäyntien ja vertaisryhmien avulla. Vertaistuellalla on suuri merkitys ihmisen jaksamiselle, jota ammattiapu ei voi korvata. Neuvolan perhetyöntekijä toimii yleensä vertaisryhmässä ohjaajana. Neuvolan perhetyöntekijän työhön kuuluu myös palveluohjaus ja konsultointi, joten työntekijällä on oltava laaja-alaista tietoa eri sektoreilla toteutettavasta perhepalveluista ja -toiminnasta. Tuen saanti ei edellytä lastensuojeluasiakkuutta. (Huisko & Kempainen 2008; Uusimäki 2005, 14.)

Mikäli perhetyö aloitetaan, ensimmäinen kotikäynti tehdään yhdessä terveydenhoitajan kanssa työparina. Ensimmäisellä tapaamisella sovitaan toteutetaanko käynnit jatkossa työpari- vai perhetyöntekijäkäynteinä. Perhetyöntekijän tulee selvittää, mistä perhe voisi saada tarvitsemaansa tukea, mikäli perhetyö ei vastaa sen hetkisen tuen tarpeita. Neuvolan perhetyö toteutuu useimmiten perheen kotona. Tällöin perhetyöntekijällä on mahdollisuus päästä lähemmäksi perheen arkea ja ymmärtää perheen arvot ja asenteet, samalla luodaan luottamuksellinen ja avoin suhde perheenjäseniin. Yleensä perhetyöntekijä tapaa perhettä yhdestä kuuteen kertaa yhden, kahden tai kolmen viikon tai kuukauden välein varhaisen tuen tarpeesta riippuen. Perhetyö päättyy asetettujen

tavoitteiden täytyttyä, tai kun perhe on ohjattu muun jatkotuen piiriin. (Huisko & Kemppainen 2008.)

Perhetyö toimintana on vakiintunut kuntiin, mutta sen sisältö, toimintamuodot, tavoitteet, tekijät ja organisointi vaihtelevat eri paikkakunnilla. Lastensuojelulain perusteluissa perhetyöllä tarkoitetaan esimerkiksi perheen kotona tehtävää perhetyötä, joka voi olla perhetyöntekijän antamaa keskusteluapua ja tukea erilaisissa arjen toiminnoissa. Perhetyöllä voidaan mm. tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään, tehdä vanhemmuuden arviointia ja järjestää lapselle hänen hyvinvointiaan tukevaa toimintaa. Perhetyö on usein käytännön avun ja psykososiaalisen tuen yhdistelmä. Perhetyötä tehdään yhteistyössä perheen ja perheenjäsenten kanssa, mutta keskeistä työssä on aina lapsen edun turvaaminen. Osana lastensuojelutyötä perhetyö ei ole pelkästään tukea, vaan kontrollin elementti on aina myös läsnä. (Heino 2008, 48.)

Lastensuojelulain 11 §:ssä säädetään lastensuojelun järjestämisestä ja kehittämisestä:

”Kunnan on huolehdittava siitä, että ehkäisevä lastensuojelu sekä lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaiseksi kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua on järjestettävä tarvittavassa laajuudessa niinä vuorokauden aikoina, joina sitä tarvitaan. Lastensuojelun on oltava laadultaan sellaista, että se takaa lastensuojelun tarpeessa oleville lapsille ja nuorille sekä heidän perheilleen heidän tarvitsemansa avun ja tuen.”

Lastensuojelun avohuollon perhetyö on konkreettista tukea, apua ja toimintaa, jota tehdään ensisijaisesti perheiden kotona. Perhetyö aloitetaan yhteisellä arvioinnilla siitä, mitä perhetyöllä voidaan tukea. ”Sosiaalitoimen lastensuojelun avopalvelun tukimuotona tarjoama perhetyö on haasteellista vuorovaikutuksen ja perhettä kuuntelevan yhteistyön rakentamisen kannalta.” Perhetyön avulla saadaan lastensuojelun sosiaalityölle tärkeää tietoa perheen arjesta ja lasten hyvinvoinnista. Taustalla saattaa olla viranomaisten huoli esimerkiksi huostaanoton uhasta. Perhe saattaa olla puolustuskannalla viranomaisia kohtaan, joten on tärkeää kiinnittää huomiota hyvään vuorovaikutukseen. Perhetyö lastensuojelun tukitoimena voi olla intensiivistä työskentelyä huostaanoton tarpeen arvioimiseksi tai huostaanoton välttämiseksi kuin myös jälkihuollonomaista tai lyhytkestoista tukea perheen toimintakyvyn palauttamiseksi. Perhetyön kesto määräytyy perheen tilanteen mukaan muutamasta kuukaudesta pariin vuoteen. (Myllärniemi 2007; Rönkkö & Rytönen 2010, 213; Uusimäki 2005, 12.)

Sosiaalitoimen perhetyö on ennaltaehkäisevää lastensuojelua. Perhetyötä tehdään moniammatillisesti ja vuorovaikutuksellisesti yhteistyössä perheen ja muiden tukiverkostojen kanssa. Perhetyön alkukartoitus on joskus tarkoituksenmukaista tehdä samassa yhteydessä kuin lastensuojelutarpeen selvitys. Perhetyön alkukartoitus ei kuitenkaan voi korvata lastensuojelulain mukaista lastensuojelutarpeen selvitystä. Perhetyön kestolle ei ole olemassa selkeitä määraaikoja. Perhetyön tarvetta on kuitenkin syytä arvioida uudestaan, jos esimerkiksi noin vuoden työskentelyssä ei tavoitteiden mukaista edistymistä ole tapahtunut. Perhetyön käsite on hyvin moninainen ja sekaannusten välttämiseksi joissakin kunnissa on ryhdytty nimittämään lastensuojelun avohuollon tukitoimena järjestettävää perhetyötä lastensuojelun perhetyöksi tai tehostetuksi perhetyöksi. (Heino 2008, 48.) Mielestäni perhetyö on enemmän itsenäinen työmuoto kuin tarkastelutapa. Tätä puoltaa se, että on yleisesti määritelty perhetyön muodot ja toteutustavat, jokaisella kunnalla on mahdollisuus itse päättää, minkälaisena perhetyötä haluavat kunnassaan toteuttaa.

Lastensuojelun avohuollon ja perhetyön kehittymisen taustalla on monia yhteiskunnallisia muutoksia. Elinkeinorakenne-, työelämä-, koulutus- ja tehtävarakenne-, asunto- ja asuinalueuudelluudet, sosiaaliturvan ja palvelujen rakennemuutokset, kulttuuriset ja arvomaailmojen muutokset, päihteidenkäytön kulttuuriset muutokset sekä eriarvoistunut kehitys ovat haastaneet kuntia ja muita palveluiden tuottajia vastaamaan lapsiperheiden muuttuneisiin tarpeisiin erilaisissa tilanteissa. Lastensuojelun avohuollon asiakkaiden kokonaismäärä on valtakunnallisen tilaston mukaan kymmenessä vuodessa kaksinkertaistunut. Työmenetelmien muutokset, lisääntynyt varhainen puuttuminen sekä verkostoyhteistyö ovat lisänneet yhteistyötä ja samalla kasvattaneet tilastoituja asiakasmääriä. Kun työntekijät vaihtuvat, asiakkaat jäävät vaille pitkäjänteistä auttamista. Vaihtuvuus haittaa viranomaisten välistä yhteistyötä ja työkäytäntöjen kehittymistä. (Heino 2008, 7 & 10.)

3. AINEISTON KUVAUS

3.1. Toimintaympäristönä Taivalkosken perhetyö

Taivalkosken kunta sijaitsee Koillismaalla, matkaa Oulusta Kuusamoon päin on noin 154 km ja Taivalkoskelta edelleen Kuusamoon noin 65 km. Naapurikuntia ovat etelässä Suomussalmi, lännessä Pudasjärvi, pohjoisessa Posio ja Kuusamo, sekä idässä Kuusamon ja Suomussalmen alueet. Vuodenvaihteessa 2009 - 2010 Taivalkosken asukasluku oli 4491. (Taivalkoski.fi.)

Sosiaalitoimen perhetyössä asiakkaana oli vuoden 2011 tammi-syyskuun aikana 28 perhettä, joissa oli yhteensä 60 lasta (Taivalkosken sosiaalitoimiston tulokortti 2011). Neuvolan perhetyöntekijä teki yhdessä terveydenhoitajan kanssa ennakoivia vauvakotikäyntejä samana ajanjaksona 18 kappaletta, vauvakäynnit toteutuivat 100 prosenttisesti. Muutoin neuvolan perhetyössä kotikäyntejä oli yhteensä 180 kappaletta, kahdeksassa perheessä. Kun lasketaan kaikki neuvolan perhetyön kontaktit (toimisto- ja kotikäynnit sekä puhelinkontaktit) kertyi niitä yhteensä 202 kolmen ensimmäisen vuosineljänneksen aikana. (Taivalkosken terveystalouden tulokortti 2011.)

Perhetyö on moniammatillista yhteistyötä, jota on tehty Taivalkoskella vuodesta 2000 alkaen. Aloitteen perhetyön tarpeesta voi tehdä esim. terveydenhoitaja, sosiaalitoimi, erityisopettaja, päivähoito tai perhe. Kiireellisissä tapauksissa perhetyöntekijä ottaa yhteyttä heti ja sopii tapaamisen. Perhetyön mahdollisuudesta keskustellaan aina perheen kanssa ennen asiakkuuden aloittamista. Tämän jälkeen tehdään palvelusuunnitelma ja mietitään tarpeelliset tukitoimet (fysioterapia, mielenterveystoimet, lääkäri jne.). Palvelusuunnitelmaan kirjataan toteutuksen keinot, aikataulu, arviointi ja perhetyön jatkosuunnitelma/lopetus. (Väisänen, Pirkko 2009, omat muistiinpanot.)

Taivalkoskella perhetyöntekijöitä on kaksi sosiaalitoimessa ja yksi neuvolassa. Neuvolan perhetyö on ehkäisevää perhetyötä. Uutena tukimuotona vuonna 2009 aloitettiin matalan kynnyksen perhetyö. Ehkäisevän tuen tavoitteena on ehkäistä lastensuojeluasiakkuuden ja muun erityisen tuen tarpeen syntyä. Perhettä autetaan kokonaisuutena, mutta myös perheenjäsenten yksilöllisiin tarpeisiin vastataan. Neuvolan perhetyöntekijä toimii terveydenhoitajien työparina neuvolassa ja kouluissa, pitää tuleville vanhemmille yhden valmennustunnin parisuhteesta ja vanhemmuudesta,

tekee jokaisen ensisynnyttäjän luona 1 - 2 kotikäyntiä lapsen synnyttyä, järjestää vertaisryhmätoimintaa. Tavoitteena on yhteistyön tiivistäminen koulun ja järjestöjen kanssa (esim. Mannerheimin lastensuojeluliitto). Neuvolan perhetyöntekijä tekee tiivistä yhteistyötä alakoulun opettajien kanssa niiden oppilaiden osalta, jotka ovat perhetyön asiakkaita. Neuvolan perhetyössä ei ole lastensuojeluasiakkuutta eikä tehdä sosiaalitoimen päätöksiä. (Väisänen 2009, Neuvolan perhetyö.) Sosiaalitoimiston perhetyö ei myöskään edellytä aina lastensuojelun asiakkuutta, vaan sillä juuri pyritään estämään se. Sosiaalitoimen lastensuojelun avohuollon perhetyö onkin enemmän korjaavaa perhetyötä.

Pääasiassa Taivalkosken sosiaalitoimiston perhetyö on avohuollon tukitoimien järjestämää palvelua. Avohuollon tukitoimilla pyritään edistämään ja tukemaan lapsen myönteistä kehitystä sekä tukemaan vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden kasvatuskyyä ja mahdollisuuksia. (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2010, 177.) Sosiaalitoimiston perhetyöntekijä käy esimerkiksi luennoimassa ylä-asteikäisille päihteistä sekä on mukana päihteisiin liittyvissä erilaisissa projekteissa esim. ”Uskalla sanoa ei” – projektissa. Neuvolan ja sosiaalitoimen perhetyöntekijöiden työnkuva ei ole tarkkaan rajattu kuuluvan pelkästään toiselle, vaan näillä voi olla myös yhteisiä asiakkaita. Tästä on apua mm. sijaisuuksissa, kun perhetyöntekijät voivat sijaistaa toisiaan. Perhetyö on suunnitelmallista ja dokumentoitua sekä pääsääntöisesti määrämittaista. (Väisänen 2009, Neuvolan perhetyö.)

Neuvolan perhetyö pyrkii kohdentamaan palvelut oikein sekä tarjoamaan laadukkaita ja monipuolisia terveystalveluja. Ennaltaehkäisevänä toimintana pyritään keinojen aktiiviseen kehittämiseen sekä ryhmätoiminnan kehittämiseen. Tavoitteena on varhainen/ennakoiva puuttuminen ongelmatilanteisiin, syrjäytymisen ehkäisy. Tuen tarpeet ovat perheissä erilaisia. Tärkeää on perheenäidin jaksamisen tukeminen, vanhemmuuden tukeminen arjen pyöryksessä, auttaminen kasvatuskysymyksissä ja erilaisissa vaikeuksissa kuten esim. koulunkäyntivaikeudet alakouluikäisellä, perheenjäsenen masennus, päihdeongelma, väliaikainen kriisi perheessä (sairaus, erotilanne). Keinoja ovat käytännön apu perheessä (kotityöt, lastenhoito), virkistystoiminnan mahdollistaminen vanhemmalle ja/tai lapsille (ulkoilu, kirjasto, uinti), auttaminen ”oikealle luukulle” viranomaisverkostossa (henkinen jaksaminen, toimeentulo, lapsiperheiden palvelut jne.) ja muutenkin elämän hallinnassa auttaminen.

Tärkein apukeino on kuitenkin kuuntelu ja keskustelu! Asiakkaana voi olla koko perhe tai vain lapsi/lapset. Asiakaskäynnit toteutuvat pääasiassa kotikäynnein, mutta tarvittaessa myös keskustellen toimistolla. Työn toimivuutta seurataan tulokortin avulla (BSC = balanced scorecard). (Väisänen 2009, Neuvolan perhetyö.) Tulokortti on strateginen työkalu, joka auttaa organisaatiota suuntautumaan näkemyksensä mukaiseen tulevaisuuteen. BSC korostaa tasapainoista arviointia, jossa käytetään tuloksen ja vaikuttavuuden, toimintatapojen kehittämisen, työkyvyn ja osaamisen sekä asiakasnäkökulmaa. (Tuurala 2002.)

Taivalkosken perhetyöntekijät käyttävät työvälineinään mm. vanhemmuuskortteja, Lapset puheeksi –menetelmää, perhenavigaattoria, vertaisryhmätoimintaa sekä erilaisia oppaita. Aivan uudeksi apuvälineeksi Taivalkosken perhetyöntekijät ovat keksineet TolokkuNetin, joka on tarkoitettu alakoulun 3 – 6 -luokkalaisten käyttöön. Netin kautta voi esittää kysymyksiä liittyen koulunkäyntiin, kaverisuhteisiin, terveyteen, kotiin tai kasvamiseen. Kysymyksiä voi lähettää nimellä tai nimettömänä ja perhetyöntekijät vastaavat kysymyksiin. Verkostokarttaa voidaan käyttää apuna esimerkiksi neuvolan perhetyössä järjestettäessä perhevalmennustunteja, tällöin perhetyöntekijä pystyy ennakoimaan tulevan perhetyön tarpeen. (Väisänen 2009, Neuvolan perhetyö.)

Kun verrataan yleistä perhetyötä Taivalkosken perhetyöhön, eroja löytyy esimerkiksi neuvolan perhetyön työparikäytännössä, Taivalkoskella käydään korkeintaan kaksi ensimmäistä kertaa työparina, kun muualla kaikki neuvolan perhetyökäynnit saatetaan tehdä työparina terveydenhoitajan kanssa. Pienessä kunnassa ei ole resursseja järjestää kovin monimuotoista perhetyötä, joten Taivalkoskella on vain kahta perhetyön muotoa. Perhetyön kestossa ei ole suurempia eroja.

3.2. Tutkimuskysymys ja otantaryhmä

Opinnäytetyöni suurin kysymys on ollut se, että kuinka moniammatillista yhteistyötä voitaisiin parantaa perhetyön osalta. Kuinka yhteistyö saataisiin toimivammaksi eri viranomaisten välillä, jotta myös perheet hyötyisivät siitä? Pitäisikö jotain tehdä vaitiolovelvollisuuden suhteen vai tarvitaanko kenties muita toimenpiteitä? Moniammatillinen yhteistyö perhetyössä on tärkeä ja ajankohtainen aihe. Perhetyössä on hyvin paljon yhteistyökumppaneita ja yhteistyön tarve eri viranomaisten välillä

kasvaa koko ajan. Nyky-yhteiskunnassa perheet hajoavat helpommin, perustetaan uusia perhemalleja ja entisaikojen suuren suvun tukiverkosto puuttuu, joten tarvitaan viranomaisen apua enemmän kuin ennen perheiden erilaisten kriisien hoitamiseen.

Opinnäytetyön aiheen keksiminen oli vaikeaa ja sainkin idean tämän opinnäytetyön aloittamiseen työharjoittelun kautta. Aihe osoittautui mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi. Työharjoitteluni perhetyössä antoi minulle hyvät valmiudet valita juuri oikeat henkilöt haastateltaviksi. Haastateltavia yhdisti pääasiassa se, että he tekevät ainakin jonkin verran yhteistyötä perhetyöntekijöiden kanssa. Haastateltavina olivat kolme perhetyöntekijää, kaksi terveydenhoitajaa, sosiaalityöntekijä, lastenvalvoja, psykologi, päivähoiton ohjaaja, peruskoulun rehtori, yläkoulun erityisopettaja, seurakunnan kerho-ohjaaja, Lapsen hyvä arki -projektikoordinaattori sekä poliisi, eli yhteensä 14 henkilöä. Haastattelin seitsemää henkilöä sähköpostitse sekä seitsemää kasvotusten heidän omilla työpaikoillaan.

3.3. Aineiston keruumenetelmänä puolistrukturoitu teemahaastattelu

Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset voivat olla strukturoituja (eli jäsenneltyjä) tai kokonaan avoimia tai alkaa esimerkiksi sanoilla muuta, mitä, jokin muu asia. Puolistrukturoidussa haastattelussa kaikille haastateltaville esitetään samat tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä. Tällainen haastattelu on joustava sekä haastattelijalle että haastateltavalle ja haastattelu onkin pääsääntöisesti keskustelumutoista. Avoimen kysymyksen vastauksista on luotava numeerisia koodeja, jos niistä halutaan laskea jakaumia. Haastateltavien vastaukset on luettava läpi useaan kertaan. Kun vastauksista on syntynyt kokonaiskäsitys, voidaan laatia koodi, jonka avulla vastaukset luokitellaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka.)

Teemahaastattelun tarkoitus tulee päättää etukäteen ja haastattelun rakenne tulee pysyä haastattelijan hallinnassa. Tällöin teemat sitovat aineiston käsillä olevaan tutkimusongelmaan. Haastattelussa kerättävä aineisto perustuu aidosti haastateltavien kokemuksiin. Teemahaastattelun vaarana piilee se, että haastateltavien kertomukset lähtevät omille poluilleen ja aineistosta tulee sekava kokoelma ihmisten puhetta, jolloin haastattelut eivät ole vertailukelpoisia teemansa puolesta. Tällöin on vaikea jälkeenpäin muodostaa päätelmiä, jotka perustuisivat haastateltavien puheeseen eikä haastattelijan

tekemään jäsentelyyn. (Hirsjärvi & Hurme 1991, 47 - 48, 66; Eskola & Suoranta 1998, 86 - 87.) Omaa työtäni helpotti kovasti, kun olin kirjoittanut käsin haastattelut sanasta sanaan jo haastattelutilanteessa ja kirjoitin ne vielä puhtaaksi välittömästi kotiin päästyäni. Haastattelut pysyivät yllättävän hyvin teemoissaan eikä puhe rönsyillyt muihin asioihin. Sähköpostitse saamani haastatteluvastaukset pysyivät täysin teeman sisällä.

Teemahaastattelun aineiston tulkinnassa on kaksi menettelytapaa. Ensimmäisen tulkinnan mukaan voidaan pitäytyä tiukasti aineistossa, jolloin tulkitaan ja analysoidaan vain aineistossa esiintyviä asioita. Toisen tulkinnan mukaan pidetään aineistoa lähtökohtana tutkijan teoreettisille pohdiskeluille ja tulkinnoille. Aineisto on silloin apuvälineen asemassa. Tutkimuksen ongelmallisoin vaihe on tulkintojen tekeminen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka.) Valitsin työmenetelmäksi puolistrukturoidun teemahaastattelun, koska ajattelin sen avulla saavani parhaiten esille työntekijöiden esitykset yhteistoiminnan parantamiseksi.

Perehdyin aluksi perhetyöhön, moniammatillisuuteen, puolistrukturoituun teemahaastatteluun sekä aineiston sisällönanalyysiin teorian avulla. Teemahaastattelussa haastateltavien valintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota, heidän tulee olla sellaisia, joilta arvellaan parhaiten saatavan aineistoa kiinnostuksen kohteena olevista asioista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka). Haastateltavien valintaa helpotti perhetyössä suorittamani työharjoittelu, koska näin tiesin paremmin henkilöt, jotka yleensä tekevät työtä yhdessä perhetyöntekijöiden kanssa. Eri ammattikuntien näkökulmat rikastuttivat opinnäytetyötäni, haastatteluihin tuli perhetyöhön liittyen näkökulmia eri puolilta - ei pelkästään perhetyöntekijöiden näkökulmasta. Valitsin haastateltavaksi 14 viranomaista, otannasta halusin tarkoituksella tehdä laajan, koska halusin saada kysymyksiini monen eri ammattikunnan oman näkemyksen ja näin monipuolisempia vastauksia.

Haastattelut suoritin helmi-maaliskuun 2011 aikana. Yhden haastattelun kesto oli noin 30 minuuttia. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia eikä häiriötekijöitä ollut, joten oli helppo keskittyä haastattelun tekoon. Haastattelujen tunnelman pyrin luomaan rennoksi ja tuttavalliseksi, jolloin haastateltavat uskalsivat paremmin ilmaista rehelliset mielipiteensä. Mielestäni onnistuin luomaan luottamuksellisen ilmapiirin

haastattelutilanteessa. Luottamuksellisen ilmapiirin luomista helpotti myös se, että tunsin jo entuudestaan suurimman osan haastateltavista.

Aineistonkeruumenetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Tämä sopii menetelmäksi silloin, kun perussisältö tunnetaan, mutta haastattelun vastauksia ei pystytä ennustamaan. Teema-alueet olivat väljiä ja haastattelut vapaamuotoisia, joten haastateltavilla oli mahdollista halutessaan syventää keskustelua. Teemat varmistivat sen, että jokaisen haastateltavan kanssa puhuttiin samoista asioista. (Hirsjärvi & Hurme 2000.) Haastattelun tulokset kuvaan teemoittain. Haastatteluista puolet tein kasvotusten ja puolet sähköpostin välityksellä työntekijöiden kiireiden vuoksi. Esitin kaikille haastateltaville samat kysymykset samassa järjestyksessä:

1. Kuvaile moniammatillista yhteistyötä perhetyössä?
 - Kenen viranomaisten kanssa teet yhteistyötä?
 - Millaista yhteistyötä ja kuinka säännöllisesti?
 - Millaisia ongelmia perheillä yleensä on?
2. Miten mielestäsi voitaisiin parantaa yhteistoimintaa eri viranomaisten kesken?
 - Millaista yhteistyötä toivoisit, pitäisikö yhteistyötä vielä laajentaa johonkin suuntaan?
3. Millaisia esteitä koet tällä hetkellä olevan yhteistoiminnassa?
4. Onko sinulla ajatuksia, millä näitä esteitä voitaisiin poistaa/vähentää?

3.4. Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmäksi valitsin sisällön analyysin. Tämän menetelmän avulla analysoidaan kirjoitettua ja suullista kommunikaatiota sekä tarkastellaan asioiden ja tapahtumien merkityksiä, seurauksia sekä yhteyksiä. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa tutkimuksessa kvalitatiivisesti (laadullisesti), kvantitatiivisesti (määrällisesti) tai käyttämällä molempia menetelmiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110 - 115.)

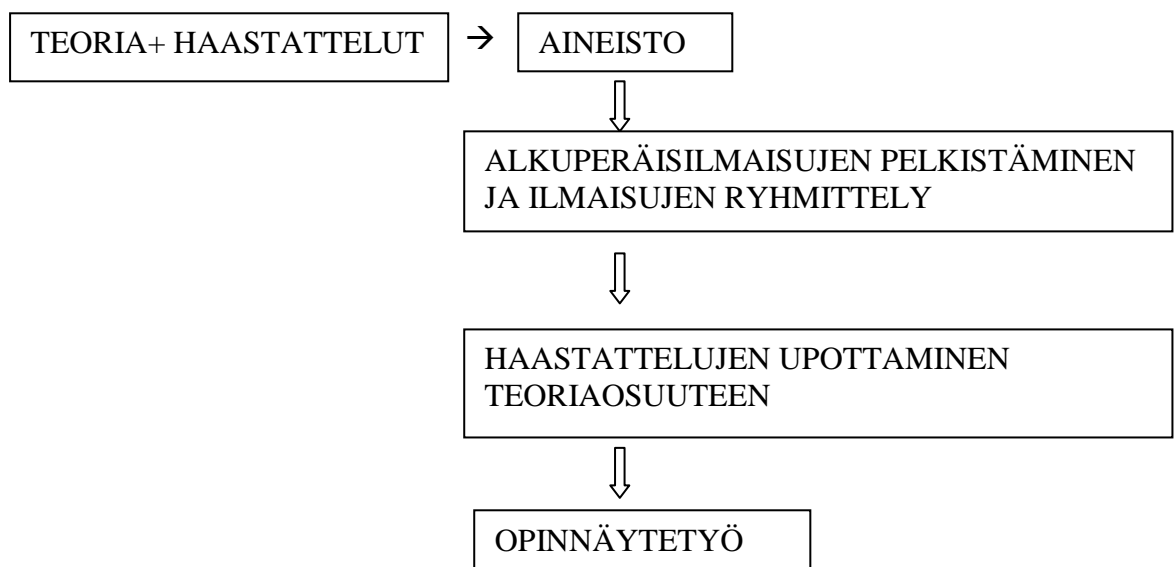
Sisällönanalyysissä on keskeisintä tutkimusaineiston tiivistäminen luokittelun avulla sisältöä kuvaaviin kategorioihin eli luokkiin. Tällöin on tarkoituksena tutkittavien ilmiöiden välisten suhteiden selkeä esilletuominen sekä ilmiöiden kuvaaminen lyhyesti ja yleisellä tasolla. Tässä opinnäytetyössä se tarkoittaa haastatteluaineistoja sekä päiväkirja-aineistoa. Toteutan sisällönanalyysin induktiivisesti (aineistolähtöisesti) sekä

deduktiivisesti (teoriaperusteisesti). Sisällönanalyysiprosessin etenemiseen liittyy erilaisia vaiheita, joita ovat analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, aineiston luokittelu ja tulkinta sekä sisällönanalyysin luotettavuuden arviointi. Käytännössä analyysiprosessi on monivaiheinen, jolloin edellä kuvatut analyysiprosessin vaiheet esiintyvät samanaikaisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 185-188; Kyngäs & Vanhanen 1999; Tuomi & Sarajarvi 2009, 108.)

Aloitin käymällä haastattelut yksityiskohtaisesti läpi. Haastatteluiden analysoinnissa vaikeinta oli alkuun pääseminen, koska en tiennyt, kuinka kannattaisi edetä. Lopulta päädyin alkaa kirjoittaa kysymys kysymykseltä jokaisen haastateltavan vastaukset käyttäen suoria lainauksia siten, ettei niistä käy ilmi kuka sanoi mitään ja näkisin selvästi millaisia vastauksia kysymyksiini sain. Sitten ryhmittelin vastaukset aihepiireittäin mahdollisiin alaluokkiin. Sen jälkeen oli vuorossa haastattelujen siirtäminen kirjoittamaani teoriaosuuteen. Haastatteluosiossa sisennetyt lainaukset ovat suoria lainauksia haastateltujen lausunnoista. Joissakin kohdissa on huomattavan suuri määrä lainauksia, koska halusin näin tuoda esiin haastateltavien mielipiteet. Tästä käy ilmi, että suurella joukolla oli samankaltaiset toiveet. Kun ryhmittelin haastateltavien vastauksia, huomasin vastausten menevän Pekka Järvisen (2001) toimivan työyhteisön raamien eli perusteiden mukaisesti. Jouduin yhdistämään yhteistyön esteet sekä yhteistoiminnan parantaminen kappaleet toiston välttämiseksi. Ilmoittamani lukumäärät eivät välttämättä täsmää haastateltavien lukumäärään, koska sama henkilö saattoi esittää vastauksessaan useampia vaihtoehtoja, jolloin sama vastaus jakaantui eri ryhmiin.

Kaavio 2

OPINNÄYTETYÖN VAIHEET



3.5. Eettisyys

Eettiset kysymykset voidaan jakaa tiedon hankintaan ja tutkittavien suojaan sekä tiedon käyttöön liittyviin kysymyksiin (Husted & Husted 1995). Ennen haastattelumateriaalin keräämistä olin haastateltaviin yhteydessä sähköpostitse. Sähköpostin kautta sovimme haastattelun ajankohdan sekä haastattelutavan (henkilökohtainen haastattelu vai sähköpostihaastattelu). Ennen haastattelujen aloittamista toimitin tutkimuslupan (Tutkimuslupa, Liite 1) sosiaali- ja terveysjohtajalle, joka myös hankkeisti opinnäytetyöni (Hankkeistamissopimus, Liite 2). Haastattelun yhteydessä kerroin haastateltavalle opinnäytetyöni tarkoituksen sekä minkä alan ammattilaisia aion haastatella. Haastateltavat valitsin ammatin ja halukkuuden perusteella. Arvelin näillä henkilöillä olevan eniten annettavaa kyseiseen aihealueeseen. En nauhoittanut haastatteluja missään vaiheessa vaan haastattelujen yhteydessä tein tarkat muistiinpanot, jotka vielä heti haastattelujen jälkeen kirjasin tarkasti tietokoneelle. Sähköpostihaastattelut helpottivat suuresti omaa työtäni, koska siinä haastateltavan sanomiset oli jo valmiiksi tarkasti kirjattu.

Jokaisella haastatteluun osallistuvalla on oikeus yksityisyyteen, anonymiteettiin ja luottamuksellisuuteen. Haastateltavien anonymiteetin säilyttäminen osoittautui opinnäytetyössäni tärkeimmäksi eettiseksi kysymykseksi. Oli todella haastavaa ”sensuroida” haastattelut sellaiseen muotoon, että anonymiteetti säilyy, enkä voinut käyttää kaikkia suunnittelemani taulukoitanikaan tämän vuoksi. Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt objektiiviseen ja rehelliseen tulkintaan. Käytin pääasiassa suoria lainauksia haastatteluista. Tietosuojan vuoksi jouduin joissakin tapauksissa käyttämään esimerkiksi työyksikön tai ammatin nimen tilalla X- tai Y-kirjaimia. Näissä lainauksissa oli jotakin tärkeää, joten en voinut jättää lausumia kuitenkaan kokonaan pois tästä opinnäytetyöstä. Tällä menettelyllä pyrin siihen, ettei kenenkään haastateltavan henkilöllisyys selviäisi lainauksista.

Haastattelumateriaalit säilytän itselläni siihen saakka kunnes saan opinnäytetyöni valmiiksi ja vietyä sen Theseus-tietokantaan, minkä jälkeen tuhoan haastattelumateriaalit.

3.6. Aineiston luotettavuuden arviointi

Aineiston sisällönanalyysiin kuuluu luotettavuuden arviointi. Luotettavuutta on hyvin vaikea kiistattomasti mitata tai todistaa. Kynkään ja Vanhasen (1999) mukaan aineiston ja johtopäätösten tulee vastata tutkittavien ajatuksia ja niiden tulee liittyä tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin. Aineiston luotettavuuden varmistamiseksi perehdyin ennen haastatteluja aihealueeseen liittyvään teoreettiseen tietoon. Näin pyrin varmistamaan haastattelukysymysten osuvuuden ja haastattelujen onnistumisen. Haastattelukysymysten laadinnassa helpotti samaan aikaan suorittamani työharjoittelu perhetyössä sekä siihen liittyen ammattianalyysin kirjoittaminen, jossa perehdyin jo alan kirjallisuuteen.

Kirjasin haastattelutilanteessa tarkasti haastateltavien vastaukset, jotka on myös lainattu tähän opinnäytetyöhön sanatarkasti. Tällä olen pyrkinyt siihen, etteivät haastateltavien ajatukset vääristy ja lukija voi verrata samalla käsitystäni aineiston tulkintaan. Mielestäni saavutimme haastattelutilanteessa avoimen ilmapiirin kaikenlaisille ajatuksille. Luultavasti haastateltavat uskalsivat paremmin tuoda julki ajatuksensa, koska minulla ei ollut nauhuria käytössä haastattelutilanteessa. Kuitenkin on vaikea arvioida luotettavasti uskalsivatko haastateltavat välttämättä tuoda julki kaikki negatiiviset asiat, joihin toivovat parannusta. Haastattelujen aineiston luotettavuutta lisää se, ettei minulla itselläni ollut asiasta ennakkoon asenteita suuntaan tai toiseen.

Puolistrukturoitu teemahaastattelu osoittautui hyväksi aineiston keruumenetelmäksi siksi, että minulla oli mahdollisuus tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä. Toisaalta etukäteen valmistellut teemat varmistivat sen, että kaikkien haastateltavien kanssa keskusteltiin samoista asioista. Ennen varsinaisia haastattelujen alkamista tarkistutin haastattelukysymykset neuvolan perhetyöntekijällä sekä tietysti opinnäytetyön ohjaajalla.

4. HAASTATTELUJEN TULOKSET

4.1. Perheiden monimuotoiset ongelmat

Haastava vanhemmuus. Ongelmat ovat monimuotoisia ja niillä on taipumus kasaantua samoille perheille. Yksi ongelma johtaa useasti toiseen. Suurimmalle osalle vanhemmuus on haastavaa. Tämän ongelman nosti esille myös kymmenen haastateltavaa. Koillissanomien lehtiartikkelin (Nro 26/2011) mukaan teini-ikäisten nuorten kodin ulkopuoliset sijoitukset ja huostaanotot ovat lisääntyneet huomattavasti. Vanhempien ote omista lapsistaan on heikentynyt ja tukea vanhemmuuteen haetaan viranomaisilta, esimerkiksi poliisi voi ilmoittaa alaikäisen alkoholinkäytön sosiaaliviranomaisille. Asiantuntija pitää lapsiperheiden suurimpana ongelmana köyhyydestä johtuvaa syrjäytymistä. (Karjalainen 2011.) Lämsä käyttää termiä murtunut tai hukassa oleva vanhemmuus. Osa vanhemmista ei jaksaa tai osaa riittävästi tukea lasten kasvua (Lämsä 2009, 29.)

”Ongelmat usein monimuotoisia ja taipumus kasaantua. Vanhempien jaksaminen ja oma hyvinvointi tietenkin vaikuttaa lasten tilanteeseen. Usein ongelmia/vaikeuksia kasvatuksellisissa asioissa, varsinkin jos on erityistukea tarvitsevat lapset.”

”Suurin ongelma on se, että on vanhemmuus hukassa!”

”Vanhemmilta puuttuu ote tai ei ole tarpeeksi voimavaroja puuttua nuorten / lasten hyvinvointiin.”

”...käyttäytymishäiriöt (sekä lasten että vanhempien), vanhempien ongelmat, arki rutiinien kanssa pärjääminen, vanhemmuus hukassa, kasvatustavoihin siirtäminen, sairaustilanteet, erityisperheet muun muassa jos perheessä on kehitysvammainen lapsi”...

Koululaisten vanhemmilla on ongelmia saada lapset nukkumaan ajoissa, syömään ja elämään säännöllisesti, tästä johtuen myös koulunkäynti on osalla vaikeaa. Nuorten vuorokausirytmi on kääntynyt pääläelleen, yöt valvotaan Internetin pelien ja facebookin maailmassa – netti kouluttaa liiaksi. Aamulla nuoria väsyttää, millään ei jaksaisi lähteä kouluun, joten pinnaamiset lisääntyvät.

”Noin 10 prosentilla ongelmia saada lapset nukkumaan, syömään ja elämään säännöllisesti.”

”Koulun käynti joillakin vaikeaa: pinnaamista ja asennoitumisongelmaa. Netti kouluttaa liiaksi. Päihteiden käyttö vaivaa ja liian paljon on masentuneisuutta.”

”Yleensä ongelmat liittyvät nuorten sosiaalisiin ongelmiin, jotka vaikuttavat hyvinkin paljon opiskeluun.”

Avioerot. Avioerojen yleistyminen lisää lastensuojeluasiakkaiden ja erityisluokille siirrettyjen määrää. Yksinhuoltajaperheiden lasten erityisen tuen tarve johtuu käytännössä usein siitä, ettei yksinhuoltajalla aina riitä voimavaroja lapsen tukemiseen. Tällöin lapsi joutuu itsenäistymään ennen aikojaan eikä lapsi saa olla lapsi riittävän kauan. Lapsen kasvun ja kehityksen tukena kuuluisi olla oma perhe, ystävät ja koulu. Jotkut vanhemmat joutuvat jättämään pienen koululaisen tuntikausiksi yksin hoitaakseen omia asioita. (Pönkkö & Tervonen-Rossi 2009, 145; Pesonen & Lehtinen & Huhtala 2010, 50.) Tämä näkyy myös Taivalkoskella osassa perhetyön asiakkaissa, jolloin esimerkiksi kiireinen yksinhuoltaja uravanhempi tekee pitkää päivää ja lapsi joutuu olemaan yksin kotonaan. Lapsen ainoana kontaktina oman vanhemman lisäksi on kenties vain kerran viikossa käyvä perhetyöntekijä. Kuudessa haastatteluvastauksessa mainittiin ongelmaksi avioerot ja yhdessä yksinäisyys.

”Perheen äidin väsymys.”

”esimerkiksi vaikeat avioerot, jolloin lapsi alkaa oireilla.”

”Yksinhuoltajien yksinäisiä lapsia.”

”Vanhempi pitkän päivän töissä, jolloin lapsi joutuu suurimman osan päivästä olemaan yksin.”

”Huoli lapsen kehityksestä, jos on jotain erityistä.”

Päihde- ja mielenterveysongelmat. Perheen ulkopuolisen aikuisen merkitys lapsen kasvua tukevana sosiaalisena vanhempana korostuu tilanteissa, joissa vanhemmuus on perheessä puutteellista. Tasapainoisen kasvun ja kehityksen kannalta riskitekijöitä ovat muun muassa vanhempien mielenterveysongelmat sekä lisääntynyt päihteiden käyttö. (Lämsä 2009, 28-31.) Haastateltavista seitsemän mainitsi mielenterveys- ja päihdeongelmat, kahdeksan mainitsi erityistuen tarpeen (esim. vammaisen lapsi, maahanmuuttajat) ja viisi mainitsi moniongelmaisuuden.

”Kasvatukseen liittyvää, perheen voimavaroihin, vanhemmuuteen, vauvaperheet, psyykkisiin kriiseihin ja elämän kriiseihin kuten mm. avioerot, pitkäaikainen sairaus, eri kulttuurista tulevia myös autetaan sopeutumaan.”

...”alaikäisen lapsen päihteiden käyttö. Myös vanhempien alkoholiongelmatapauksissa”...

”Vammainen lapsi perheessä, voi tuoda erilaisia ongelmia arjessa selviytymiseen.”

”Moniongelmainen perhe → mielenterveys-/päihdeongelmia, fyysisiä sairauksia ja niin edelleen.”

Edellä mainitut ongelmat johtuvat pääasiassa nykyisestä yhteiskuntamallista. Perheet ovat yksinäisiä, itsenäisiä yksiköitä, enää ei ole lähisukulaisten tukiverkostoa samassa perhepiirissä. Ennen lähisuvun mummot, papat, sedät tai tädit kasvattivat lapsia kotipiirissä vanhempien apuna. Lasten kasvatukseen osallistui yleensä koko kylän väki, lapsi oli valvovan silmän alla missä tahansa liikkeinkin - naapurin setä tai täti saattoi opettaa myös oikean ja väärän rajat.

4.2. Moniammatillinen yhteistyö perhetyössä

Yhteistyökumppanit. Haastateltujen yhteistyökumppaneita ovat tällä hetkellä muun muassa: sosiaalitoimi (lastenvalvoja ja sosiaalityöntekijät, kehitysvammahuollon työntekijät, päivähoidon ohjaaja, päivähoidon lastentarhaopettajat), koulut (erityisopettajat, tietyt luokanopettajat), sivistystoimi (ja vapaa-aikatoimi), terveystoimi (terveydenhoitajat, psykologi, psykiatrinen sairaanhoitaja, puhe- ja toimintaterapeutit), seurakunta, mammakahvila, perhekahvila, Oulun yliopistollinen keskussairaala (OYS), Kela, poliisi, Työ- ja elinkeinotoimisto, yleiset edunvalvojat, pankit, taksit, vapaaehtoisjärjestöt. Melkein kaikilla on useita yhteistyökumppaneita, yleensä yhteistyökumppani on joku toinen kunnan viranomainen. Kolme haastateltavaa mainitsee tekevänsä yhteistyötä 0 - 3 yhteistyökumppanin kanssa, seitsemän tekee yhteistyötä 9 – 14 kumppanin kanssa ja neljä tekee yhteistyötä jopa 15 – 23 kumppanin kanssa. Yhteistyö on laaja-alaisinta perhetyössä.

”Yhteistyötä teen koko terveydenhuollon henkilöstön ja sossun porukan kanssa. Koulujen kanssa erittäin tiivis yhteistyö...”

”On ainakin kahden hallinnon, sivistyspalvelujen ja sosiaali- ja terveystalveluiden yhteistyötä.”

”Toimin myös X-työssä, joten monet asiat ovat minun huolehdittavana ja joudun olemaan eri asiantuntijoihin paljonkin yhteistyössä.”

”Yhteistyökumppaneita on paljon ja toimitaan milloin kenenkin kanssa kun tarve tulee. Ihanteena olisi, että kaikki avosektorilla olisi yhteistyökumppaneita, lukuun ottamatta...”

Yhteistyömuodot. Moniammatillisuus auttaa kaikkia osapuolia jaksamaan työssä ja hoitamaan asioita, jos oma osaaminen ja voimavarat eivät riitä. Perhetyö on hyvin monimuotoista ja tapauskohtaista, jota ei voi oikeastaan paljoa ennalta suunnitella. Perhetyöntekijöiden voidaan sanoa toimivan yhteistyössä kaikkien tahojen ja viranomaisen kanssa. Perhetyöntekijä voi auttaa perhettä vaikkapa pankkiasioista Kela-asioihin. Yhteistyökumppaneiden suuresta lukumäärästä ja erilaisuudesta johtuen toimitaan tilanteen vaatiman tarpeen mukaan, ilmoitti 11 haastateltavaa vastauksissaan. Pääsääntöisesti yhteistyö näyttää toteutuvan palaverien muodossa, 13 mainitsi palaverit tärkeimmäksi yhteistyön muodoksi. Asian luonteesta ja kiireellisyydestä riippuen tarvittaessa soitetaan (9 kpl) ja/tai kysytään neuvoa asiantuntijalta (3 kpl).

”Moniammatillisuus on aivan ehdotonta tässä työssä, jotta asiat tulee hoidettua. Oma osaaminen ja voimavarat eivät todellakaan yksin riitä hoitamaan moninaisia ongelmia.”

..”työntekijöiden palaveri on joka toinen viikko. Yhteistyö on yleensä palaverien muodossa. Puheterapeutilta voi saada käytännön ohjeita perheeseen, esim. jos lapsella puheen viivästymistä/häiriötä.”

”Yhteistyökumppaneihin otetaan pääasiassa yhteyttä tarvittaessa.”

”Yhteistyö tapahtuu muun muassa puhelinkontaktein äkillisissä tapauksissa.”

...”olen yhteydessä niihin tahoihin, joiden neuvoja, apua, tietoa tarvitsen.”

Moniammatillinen työskentely ei ole itsestään selvää, eikä aina suju toivotulla tavalla. Moniammatillinen kokonaisuus koostuu toisiaan täydentävistä osista, joissa kaikki tietävät, keihin ollaan yhteydessä, kun asiantuntemusta tarvitaan. Pahimmillaan moniammatillinen työ on epätietoisuutta vastuista, yrityksiä saada toiset tekemään osansa, loputtomia verkostokokouksia ja avunhakijoiden tilanteen ajautumista umpikujaan. Yleensä ajatellaan, että verkostotyön ytimen muodostavat kokoukset.

Kokouksia järjestetään liian usein miettimättä sen enempää, kuinka ne kannattaisi toteuttaa. Mikäli palavereita pidetään liikaa, ne voivat koitua yhteistyön esteeksi. Vaikka monien yhteistyö on yksilökeskusteluja monimutkaisempaa, sen oletetaan sujuvan itsestään. Yhteinen ymmärrys menettelytapojen tarpeellisuudesta on tärkeää. (Isoherranen 2005, 49; Seikkula & Arnkil 2005, 8 - 9 & 29 - 33.)

”Yhteistyötä voitaisiin parantaa lisäämällä moniammatillista yhteistyötä.”

...”yhteistyökuviot vaativat selkiyttämistä.”

”Järjestämällä säännöllisiä palavereja ja pitämällä niistä sitten myös kiinni.”

”Miettiä säännölliset palaverit ja työryhmäkäytännöt.”

”Nyt on liikaa yksittäisiä palavereja, tarvittaisiin enemmän moniammatillista yhteistyötä.”

Kaksi haastateltavaa esitti yhtenä yhteistyön parantamisen keinona verkostopalaverit. Viisi haastateltavaa toivoi, että sovituista, säännöllisistä palavereista pidettäisiin kiinni. Keväällä 2011 perustettiin Huolitiimi, johon kuuluu johtava sosiaalityöntekijä, perhetyöntekijä, terveydenhoitaja ja päivähoidonohjaaja. Tapauksia käsitellään nimettöminä, jolloin toisilta viranomaisilta saadaan neuvoja ja ideoita, miten voitaisiin kyseisissä tapauksissa toimia. Pienissä ryhmissä ihmiset ajattelevat ja toimivat eri tavalla kuin suuremmissa ryhmissä (Övretveit 1995, 93). Ryhmiin tulisi valita oikeat henkilöt, ryhmä ei saisi olla liian suuri eikä ryhmiä saisi olla liikaa (Seikkula & Arnkil 2005, 29).

”Verkostopalaverien avulla yhteistyötä voitaisiin parantaa.”

...”Järjestämällä laaja kokoontuminen (koulu-, sosiaali- ja terveystoimi, järjestöt, vanhempien edustajisto).”

...”perhetyönpäivä hyvä juttu myös”...

Yhteistyön säännöllisyys. Haastateltavista 12 osallistuu säännöllisesti moniammatilliseen ryhmään tai palaveriin. Yleensä työyksiköillä on vähintään yksi säännöllinen viikoittainen palaveri. Toiveet palavereiden määrästä vaihtelivat, osa toivoi niitä enemmän, toisten mielestä niitä oli jo nyt aivan liikaa.

”Yhteistyö ja säännöllisyys ovat perhe- ja tilannekohtaisia. Verkstopalavereja järjestetään yhteistyön tiimoilta. X-työntekijöiden kanssa viikottainen palaveri”...

...”X:n kanssa yhteistyö on säännöllistä, X:n kanssa pitäisi olla palaveri joka toinen viikko, välillä ”unohtuu”

”Moniammatillinen ryhmä, jossa on mukana myös kolmannen sektorin ja poliisin edustajia, on kokoontunut muutaman vuoden ajan.”

Yhteistyön lisääminen. Haastatteluissa nousee esille yhteistyötoive joihinkin yksiköihin yhteisten asiakkaiden vuoksi. Seitsemän haastateltavaa toivoi lisää moniammatillista yhteistyötä. Haastateltavista seitsemän toivoi yhteistyön tiivistämistä johonkin suuntaan. Yhteistyön todetaan kuitenkin myös parantuneen viime aikoina Taivalkoskella, kehitystä on siis jo tapahtunut, vastanneista kolme oli tätä mieltä.

...”kanssa olisi hyvä lisätä yhteistyötä, mutta se on tosin mahdotonta, koska hänellä on jo nyt kiire.”

”X:n työssä yhteistyötä pitäisi tiivistää Y:n suuntaan ja toive on ollut molemminpuolinen.”

”Jos minulla olisi aikaa, toivoisin yhteisiä palavereja X:n kanssa, koska usein perheet yhteisiä.”

”Taivalkoskella asiat ovat parantuneet kovasti viime vuosina.”

”Mielestäni Taivalkoskella on menty hurjasti eteenpäin moniammatillisessa yhteistyössä.”

Osa haluaisi jatkaa työntekeä vanhalla tyylillä. Kolme totesi yhteistyötä olevan jo riittävästi. Yksi haastatelluista ei tehnyt yhteistyötä kenenkään kanssa, koska koki sen tarpeettomaksi. Pari mainitsee yhteistyökumppanikseen huoltajat, jotka eivät varsinaisesti ole viranomaisia, mutta joiden kanssa varmaankin jokainen haastateltava tekee yhteistyötä.

”X:ssa on vaikeaa, ellei jopa tarpeetonta tehdä yhteistyötä viranomaisten kanssa, koska työ on”...

”Yhteistyö liittyy usein lastensuojelulain piiriin kuuluvissa tehtävissä sekä ...tapauksissa.”

”Muutaman kerran olen konsultoinut poliisia.”

”Yhteistyö on aika tiivistä varsinkin huoltajien kanssa.”

”Lasten tutkimuksissa on perhe aina mukana. Vanhemmat tuovat omat näkemyksensä”...

4.3. Moniammatillisen yhteistyön esteet ja parannuskeinot

Yhteistyön esteiden ja edellytysten tekijät ovat usein samanlaisia. Yhteistyön edellytykset pitäisi turvata, muutoin niistä tulee yhteistyön esteitä. (Vidgren 2002, 13.) Ongelmista huolimatta tulisi oppia työskentelemään yhdessä erilaisista työkulttuureista ja mielipiteistä huolimatta. Yhteistyötä edistävät ja estävät tekijät voidaan mielestäni jaotella pääluokkiin: lainsäädäntöön, organisaatioon tai työntekijään liittyviin tekijöihin. Joissakin tapauksissa organisaatioon eli työyhteisöön ja työntekijään liittyvät tekijät ovat samanlaisia – niitä on vaikea rajata tarkasti kuuluvan pelkästään toiselle - esimerkiksi yhteiset pelisäännöt, jotka työnantaja laatii yhdessä työntekijöiden kanssa ja työnantaja seuraa, että työntekijät noudattavat niitä.

4.3.1. Lainsäädäntöön liittyvät tekijät

Suomen oikeusjärjestyksessä viranomaisten toimivalta perustuu sektoriperiaatteelle: asiaa koskevat säännökset ovat hajanaisia, eri ammattikunnille erikseen kirjoitettuja (Parkkari & Soikkeli & Siira 2001, 12; Tarvainen 2000). Salassapitovelvollisuus on luottamuksen tärkein edellytys, koska asiakkaiden tiedot ovat usein arkaluonteisia (Övretveit 2005, 241). Salassa pidettävien tietojen siirtyessä, niiden tulee pysyä asiaankuulumattomien ulkopuolisten tahojen ulottumattomissa. Moniammatillisuuden sisäistäminen yli hallintorajojen on käytännössä vaikeaa. Tulisi ajatella asiakkaan etua, mutta vaitiolovelvollisuus haittaa usein hedelmällistä yhteistyötä. Vaitiolovelvollisuus koetaan sekä hyvänä että huonona asiana. (Pahlman 2010, 11 & 24 - 25; Pönkkö & Tervonen-Rossi 2009, 146.)

”Yhteistyötä voi haitata eri lainsäädäntö...”

”Vaitiolosäännösten liian tiukka tulkinta. On saattanut tuntua siltä, että meiltä ollaan hakemassa tietoa, mutta kysyttäessä meille ei uskalleta välttämättä kertoa, että mihin tai minkä vuoksi tietoa tarvitaan.”

Salassapitovelvollisuuteen sisältyy asiakirjasalaisuuden säilyttämisvelvollisuus ja vaitiolovelvollisuus. Asiakirjasalaisuuden säilyttämisvelvollisuus estää tietojen

antamisen näyttämällä tai luovuttamalla salassa pidettävän asiakirjan tai sen kopion tai antamalla jollakin muulla tavalla sivullisen nähtäväksi tai käytettäväksi. Vaitiolovelvollisuus velvoittaa olemaan vaiti salassa pidettävän asiakirjan sisällöstä sekä muustakin tietoonsa saadusta seikasta, josta on lailla säädetty. (Asiakaslaki 15§; Jouttimäki, 2010, 73 & 80.) Käytännössä voi joskus huomata salassapitovelvollisuuden tarpeetonta käyttöä verukkeena. Siihen voidaan vedota joskus silloinkin, vaikka se ei estäisi hyvää ja tarpeellista yhteistyötä. Osa haluaa välttää vaivannäköä tai yhteistyötä tai vain korostaa asemaansa tärkeän ja salaisen tiedon haltijana. Haastatteluissa kuusi nosti esille vaitiolovelvollisuuden yhteistyön esteenä.

...”vaitiolovelvollisuuteen liittyen, että sen koetaan toisinaan hankaloittavan yhteistyötä.”

”Vaitiolovelvollisuus: Onko se oikea este? Täytyisi vain hankkia lupa. Se on este paremminkin omissa asenteissa, tehdään niin kuin ennenkin ja omilla ’tonteilla’.”

”Ihmisten omissa ajatuksissa. Vaitiolovelvollisuus kulissia.”

Päätöksenteko sosiaalihuollossa edellyttää asiakasta koskevia tietoja. Sosiaalihuoltoa annetaan pääsääntöisesti asiakkaan suostumuksella, ellei kysymys ole tahdosta riippumattoman sosiaalihuollon toteuttamisesta. Yhteistoimintaa helpottaa, mikäli asiakkaalta tai alaikäisen vanhemmalta tai huoltajalta on lupa tehdä yhteistyötä. Sosiaalihuollon toteuttamisessa tarvittavat tiedot hankitaan ensisijaisesti asiakkaalta itseltään. Sosiaalihuollon asiakaslaissa ei ole säännöstä siitä, missä muodossa suostumus tulee antaa. Vaatimus edellyttää kuitenkin käytännössä kirjallista suostumusta. Suostumus voi koskea kaikkia asiakkaan asiakirjoja tai osaa niistä, se voi olla osittainen ja määräaikainen. Asiakas voi halutessaan peruuttaa suostumuksensa koska tahansa. (Jouttimäki 2010, 71 - 80.) Olisi järkevää pyytää asiakkaalta suostumus hänen asioidensa käsittelyyn kuhunkin työryhmään, jossa hänen asioitaan käsitellään. Näin varmistetaan sekä oikeudellisella että inhimillisellä tasolla, että menetellään oikein. Mahdollisuuksien mukaan kannattaisi asiakas ottaa mukaan yhteistyöryhmään oman asiansa käsittelyyn, tämä poistaisi salassapito-ongelmat, koska hän voisi itse päättää, mitä kertoo.

Moniammatilliseen verkostotyöhön osallistuvien tulisi tietää keskeisimmät säännökset ja niiden merkitys omille työkäytännöilleen, muun muassa perustuslain perusoikeussäännökset ja ihmisoikeussopimusvelvoitteet sekä julkisuuslain, henkilötietolain sekä muun vaitiolo- ja salassapitovelvollisuutta koskeva keskeinen

lainsäädäntö. Henkilöt, jotka joutuvat tekemisiin julkisuus- ja salassapitokysymysten kanssa, tulee olla käytettävissään omiin tehtäviinsä sovelletut menettelytapaohjeet. Työnantajalle kannattaa tehdä aloite menettelytapaohjeiden saamiseksi, mikäli sellaisia ei vielä ole. (Parkkari ym. 2001, 13-14.)

4.3.2. Organisaatioon ja/tai työntekijään liittyvät tekijät

Organisaatioon eli työyhteisöön liittyvät tekijät. Usein ei tunneta riittävästi toisten työtä tai tiedetä, miten oman yksikön toiminta vaikuttaa toisten osastojen työhön tai prosessin seuraaviin vaiheisiin. Perustehtävän toteuttamista tukevat selkeät toiminnalliset rakenteet ja työntekijöiden kokonaiskuva organisaatiosta. Pelisääntöjä organisaatiot tarvitsevat kuvaamaan sitä, miten toimitaan eri tilanteissa. Sääntöjen tulee olla työntekoa tukevia, yksinkertaisia ja niiden tulee koskea kaikkia. Työyhteisön muodostavat ihmiset, joilla on yhteinen tavoite, esimies, voimavarat, työn ja vallan jako sekä yhteiset toimintatavat. Työyhteisöllä on yhteinen historia, kieli, vuorovaikutuksen tavat ja asiat, joita arvostetaan. Työyhteisön kehittämisen tavoitteena on toimiva ja tuloksellinen yritys sekä työntekijöiden hyvinvointi. Ihmissuhteiden ja yhteisöllisten kysymysten maailma on monimutkainen järjestelmä, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. (Järvinen 2009, 89.)

Jokainen työyhteisö tarvitsee kantavat rakenteet, jotta voidaan onnistua työssä ja toimia ammatillisesti. Samat rakenteet kantavat myös toimivaa moniammatillista yhteistyötä. Rakenteisiin kuuluu työntekoa tukeva organisaatio, työntekoa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi. (Isoherranen 2005, 58 - 60; Järvinen 2009, 85; Kuusela 1996 101-102; Linden 1999, 22 - 23, Ojuri 1996, 118 - 126.)

Järvinen (2001) esittää kirjassaan Onnistu esimiehenä toimivan työyhteisön näin:



Pekka Järvinen (2001), Onnistu esimiehenä

Työntekoa tukeva organisaatio ja johtaminen. Hyvä johtaja varmistaa, että mahdolliset virheet ja huonot toimintamallit huomataan ja korjataan jo ennen kuin työntekijä tekee virheen (Övretveit 1995, 195). Olisi tärkeää, että jokaisella työpaikalla olisi omat selkeät toimintaohjeet. Suurimmaksi yhteistyön esteeksi koettiin selkeiden toimintamallien puuttuminen, tämä kävi ilmi kymmenen henkilön vastauksista. Osittain yhteistyö toimii ja osittain taas ei ja siksi parannuksia kaivataan.

”Toimintakäytäntöjen sisäistäminen.”

...”vakiintuneet käytännöt puuttuvat osittain.”

”Ehkä esteenä tai hidasteena koen, että selkeät toimintaohjeet puuttuvat.”

”Johonkin suuntaan toimii ja johonkin taas ei. Ei ole sovittua toimintamallia.”

Hyvä työpaikka ei synny itsestään, vaan muutokseen tarvitaan koko yrityksen henkilöstö ja johto. Muutokseen on sitouduttava kaikilla. Kehitystä ei tapahdu, jos vain johto yrittää viedä yritystä kohti parempaa. Työpaikoilla tulee olla selvillä esimiesten ja työntekijöiden erilaiset tehtävät ja roolit. Esimiehen tulee tukea työntekijöitä, jotta nämä selviytyisivät mahdollisimman hyvin omista työtehtävistään. Samalla esimiehen tulee seurata työntekijöidensä terveydentilaa ja jaksamista, ettei työnkuva käy liian ylivoimaiseksi tai liian helpoksi. Liian helppo työnkuva voi aiheuttaa sen, että

työntekijä menettää kiinnostuksensa koko työntekoon. Työyhteisön toimivuus edellyttää koko henkilöstöltä selkeää näkemystä siitä, mitä varten työpaikka on olemassa ja mitä siellä pitäisi ensisijaisesti tehdä ja saada aikaan. (Järvinen 2009, 49-53; Seretin 2003.)

”Lähiesimiesten pitäisi näyttää esimerkkiä miten hallinnon rajoja ylitetään.”

”Varmaan halu saada asiat toimimaan on se tärkein eli yhteinen tahtotila.”

”Pitäisi osata riisua itseltä ajatus, että tässä ei yksin hoideta kaikkea.”

”Tärkeää varmaan on miettiä, voiko kaikki entinen säilyä uusien kuvioiden tullessa käytäntöön.”

Resurssit. Kunnilla tulisi olla tarpeeksi määrärahoja, jotta ne voisivat palkata riittävästi ammattitaitoista henkilöstöä, joka voisi keskittyä pitkäjänteiseen yhteistyöhön. Pääsääntöisesti henkilöstö ei pysty vaikuttamaan määrärahojen määrään. Mikäli joudutaan työskentelemään hyvin pienellä työntekijämäärällä tehtäviin nähden, tästä aiheutuu myös aikapula töiden tekemiseen. Viisi haastateltavaa koki aikapulan yhteistyön esteeksi. Jos joku työntekijä sairastuu tai on pitkällä virkavapaalla, ei ole mahdollisuuksia käyttää sijaisia määrärahojen vähäisyyden vuoksi. Perheet eivät toki välttämättä haluaisikaan uutta henkilöä jakamaan omia ongelmiaan. Taloudelliset resurssit ovat vähäiset, joten eurojen vähyyden vuoksi joudutaan tinkimään lisäksi myös materiaalihankinnoissa, koulutuksissa ja niin edelleen.

”Henkilöresurssien puute edelleen vaivaa: tekemistä paljon ja aikaa ei aina löydy.”

”Työntekijät ovat aika kuormittuneita, kaikilla on työtä yllin kyllin ja yksittäiset toimijat ovat monessa mukana. Yhteistyökuvioista sopimiselle ja käytäntöjen rakentamiselle pitäisi varata oma aikansa...”

”Rahalla ratkaistaan jotakin, kun asenne on kohdallaan.”

”Aikapula tuntuu usein vaivaavan.”

”Ajan ja luottamuksen puute tietyissä tapauksissa (joissakin tilanteissa tietynlainen uteliaisuus).”

Toimintaa helpottaisi, mikäli yhteistyötä tekevien työpisteet sijaitsevat lähellä toisiaan (2 kpl). Syitä viestinnän toimimattomuuteen ovat esimerkiksi: viestintäjärjestelmän puuttuminen, työpisteiden sijainti eri paikoissa, jäsenten osa-aikaisuus,

yhdeyspuhelinnumeroiden ja yhteydenottoaikojen puuttuminen, luottamuksellisuusperiaatteiden eroavaisuudet ja niin edelleen. (Övretveit 2005, 246.)

...”helpompaa yhteistyön kannalta olisi, jos oltaisiin samassa talossa.”

...”tavoitettavuuden parantaminen myös virka-ajan ulkopuolella.”

...”viranomaisten tavoitettavuuden parantaminen niin virka-aikana kuin se ulkopuolella. Soitettaessa puhelut menevät yleensä vastaajaan.”

Pelissäännöt. Työntekijän tulee kantaa vastuu oman tehtävän lisäksi työkokonaisuudesta. Työpaikoilla yhteisen tehtävän ja päämäärän hahmottamista vaikeuttaa korostunut minäkeskeinen ajattelutapa. Pahimmillaan sekä esimiehet että työntekijät ajattelevat työpaikalla vain omaa työuraansa, palkkioitaan tai tarpeitaan eikä koko organisaation etua ja menestystä tai asiakkaiden tarpeita. Suurin haaste on se, että miten saada jokainen tiimin jäsen noudattamaan yhdessä sovittuja pelisääntöjä. Työrooleissa pysyminen on paras tapa osoittaa arvostusta työkavereita kohtaan. (Järvinen 2009, 55 - 99.) Esimerkkinä yhteistyön toimimattomuudesta voitaisiin manita, kun varattiin aikaa yhteisiä asiakaskäyntejä varten, ajan sopivuutta toisen työntekijän kalenteriin ei tarkistettu, myöskään yhteisiin palaveriinhin ei välttämättä saavuttu sovittuna aikana. Työnantajan ja työntekijöiden tulisi pitää yhteinen palaveri, jossa sovittaisiin hyvä käytäntö aikataulujen sopivuudesta kaikille ja sopimuksesta tulisi myös pitää kiinni. Yhteisten toimintamallien/pelisääntöjen noudattaminen parantaa työilmapiiriä ja pelisääntöjen noudattamatta jättäminen kasvattaa eripuraa. Moniammatillisista työryhmistä puuttuvat kuitenkin yhteiset työvälineet ja se aiheuttaa yhteistyön toimimattomuutta.

”Yhteistyökuviodien mallinnukset varmaan auttavat...”

”Sovittava yhteiset pelisäännöt, juteltais niistä mitkä asiat tärkeitä, eikä poiketa muihin asioihin.”

”Toisen tontille meneminen, jos tehdään yhteistyötä, toinen voi kokea sen kilpailuksi.”

”Esteenä on myös omaan ammattiin takertuminen, jaotellaan mitkä tehtävät kuuluu kellekin, unohdetaan se, että pitäisi tehdä yhdessä.

Selkeiden toimintamallien ja ”ei liian tiukkojen rajojen” kanssa on mielestäni mahdollisuus ristiriitaan, mikäli selkeät toimintamallit laaditaan liian tiukoiksi, silloin

voidaan menettää mahdollisuus uusiin toimintatapoihin. Tiukoissa toimintamalleissa on myös vaarana, että eripura työntekijöiden välillä saattaa kasvaa, jos joku puuttuu toisten tekemisiin huomautteluilla, ettei pysytä täysin toimintamallin mukaisissa raameissa. Toimintamalleihin ei pystytä varmuudella huomioimaan kaikkia käytännössä eteen tulevia tilanteita, joten myös joustavuutta tarvitaan.

”Perhetyössä ei mielestäni pitäisi olla tiukkoja rajoja ”kuka tekee mitä ja kenen kanssa”. Avoimuus ja yhteistyö kaikille tarvittaville tahoille turvaa perheiden hyvinvoinnin”.

Kahdeksan haastateltavaa esitti, että yhteistyö paranisi työnkuvien ja prosessikuvien selkiyttämällä. Kun pelisäännöt saadaan hiottua toimiviksi, työntekijöiden vaihtuminenkaan ei enää haittaa viranomaisten välistä yhteistyötä eivätkä asiakkaat jää vaille pitkäjänteistä auttamista. (Heino 2008, 7 & 10.) Yhdeksän haastateltavan mielestä yhteistoiminta paranisi vastuualueiden määrittämällä. Suurin osa haastateltavista esittikin nämä kaksi edellä mainittua tärkeimmiksi yhteistoiminnan parannuskeinoiksi.

”Tarvitaan selkiyttämistä, vastuun jakamista ja täytyy tietää omat rajat. Tarvitaan myös enemmän sitoutumista. Selkeämmät prosessikuvaukset, tarvitaan pelisäännöt sekä vastuuhenkilöt. Yhteistoimintaa selkeyttää, jos vanhemmilta on lupa tehdä yhteistyötä (paras tietenkin, jos asianomaiset itse paikalla).”

”Yhteisten käytäntöjen sopiminen ja niihin sitoutuminen.”

”Pienillä paikkakunnilla yhteistyö perustuu monesti toimijoiden tuttuuden varaan ja työntekijöiden vaihtuessa ei välttämättä ole olemassa selkeitä toimintamalleja.”

”..., että vaikka henkilöt eri työpaikoissa vaihtuisivat, yhteiskuviot ovat ja pysyvät. Myös tietynlainen hoitopolku-ajatus tai yhteistyökuvioiden mallintaminen tulee varmaan kyseeseen.”

Avoim vuorovaikutus. Haastatteluissa nousi tärkeäksi tekijäksi keskinäinen luottamus ja avoimuus. Yhteistyökumppanin tunteminen koetaan kasvattavan luottamuksen tunnetta. Kun yhteistyökumppaniin luotetaan, voidaan sitoutua tehtävään paremmin. Toisen työn tunteminen auttaa ymmärtämään, miten oma toiminta vaikuttaa toisten työhön tai prosessin seuraaviin vaiheisiin, näin lisätään kunnioitusta työntekijöiden kesken. Avoin ja vapautunut kanssakäyminen lisää luottamusta ihmisten kesken. Luottamus on ymmärtämisen ja tehokkaan viestinnän edellytys. (Övretveit 2005, 241.) Tämä näkyy myös perhetyössä siten, että saman työyhteisön toisten työyksiköiden

työntekijät tai työyhteisön ulkopuoliset yhteistyökumppanit eivät läheskään aina tiedä, mitä perhetyö käytännössä on, miten sitä tehdään ja mitä kaikkea siihen kuuluu.

”Keskinäinen luottamus olisi todella tärkeää sekä avoimuus.”

”Yhteistoiminta on mielestäni helppoa silloin, kun yhteistyökumppanit tuntevat toisensa ja välillä on molemminpuolinen luottamus.”

...”ettei riittävästi tunneta eri toimijoiden työtehtäviä voi haitata.”

”Jokaisella pitäisi paneutua omiin asenteisiin. Reviiriajattelua pitäisi saada pois.”

...”tutustumalla toisen työhön...”

”Olisi hyvä myös järjestää ryhmäjuttuja, yhteistä toimintaa ja retkiä.”

Yleensä henkilö, joka työskentelee suorissa asiakaspalvelutehtävissä, tajuaa paremmin työroolin merkityksen, vaikka asiakkaan käytös ärsyttäisi, tätä pitää palvella yhtä ystävällisesti kuin muitakin. Tämä asennoituminen pitäisi säilyttää myös työyhteisön sisällä. (Jalava & Virtanen 1995, 2; Järvinen 2009, 84; Mönkkönen 1996, 52 – 53.) Keskinäinen arvostus heijastuu asiakastyöhön. Olen huomannut itsekin vältteleväni sellaista palvelupistettä, jossa vaistoan olevan kireä ilmapiiri.

”Työntekijät saattavat itse vähätellä arvostuksen puutteen näkymistä ja vakuutella itselleen, ettei asiakas aavista mitään. Se ei yleensä pidä paikkaansa. Kun työntekijä huomaamattaan viestii epäluottamusta työtoveriaan kohtaan, tämä herättää epäluottamusta myös asiakkaaseen – ei nimenomaan kyseistä työntekijää vaan koko työyhteisöä kohtaan. Asiakas ei yleensä ymmärrä, mistä on kysymys, mutta hän vaistoaan huonon ilmapiiriin ja jos suinkin vain pystyy, pysyttelee siitä loitolla.” (Mattila 2008, 83.)

Tiimeissä työ määrä voi olla liian suuri eikä ajankäyttöä hallita tehokkaasti yhdessä. Tiimityöskentely on taloudellista sekä säästää aikaa ja sen avulla on mahdollista tuottaa parempaa palvelua. Työntekijöille ja hallinnossa toimiville on osoitettava tiimityöskentelyyn liittyvät myönteiset puolet, jotta he motivoituisivat voittamaan käytännölliset ja asenteelliset esteet. (Övretveit 1995, 25 & 123.) Haastatteluissa esteeksi nousivat asenteet/ymmärrys viidessä vastauksessa, toisen työn tunteminen kolmessa vastauksessa sekä luottamus kolmessa vastauksessa. Suurena esteenä koetaan luottamuspula sekä tietynlainen jäykkyys organisaatiossa. On myös toisen ammattiin ja koulutukseen liittyviä ennakkoluuloja, toinen voidaan kokea kilpailijaksi.

”Suuri este on luottamuspula sekä tietynlainen jäykkyys organisaatiossa (tavallaan osa johtuu omista asenteista).”

”Toki myös vanhat kaavioihin kangistuneet tavat, asenteet haittaavat yhteistyötä.”

”Yhteistyötä ei osata eikä haluta tehdä.”

”Uskoisin yhteistyön ongelmat useimmiten johtuvat meistä ihmisistä ja ihmisten erilaisuudesta ja eri toimintatavoista.”

”On myös toisen koulutukseen liittyviä ennakkoluuloja.”

Toiminnan jatkuva arviointi. Hyvässä työyhteisössä tuetaan ja rohkaistaan myös muita. Jokaisella on oma erityisosaamisen taito, eri asiat ovat toisille helppoja ja toisille vaikeita. Tulisi opetella kannustamaan työkaveria vaikeissa tehtävissä eikä kiinnittää huomiota hänen osaamattomuuteensa. Vaikeiden asioiden voittaminen johtaa oppimiseen. Erilaisten haasteiden ja asiakkaiden kohtaamiseen tarvitaan monipuolisia työmenetelmiä. Työntekijöiden erilaisten luonteiden vuoksi toimintamallit voivat olla erilaisia, yksi pohtii pitkään ja toinen menee suoraan asiaan. Erilaiset luonteet ja toimintamallit voivat ärsyttää toisia. Hyvä esimies rohkaisee, kannustaa ja kehuu alaisiaan. Esimies on onnistunut tehtävässään, kun työntekijöillä on tunne, että he osaavat ja tekevät työnsä hyvin. Jokaisen olisi hyvä pohtia ajoittain omia työmenetelmiään sekä niiden tavoitteellisuutta. (Mattila 2008, 81-82.)

...”enemmän keskustelua ja jokaisen ammatin ja ammatillisen osaamisen kunnioittamista.”

”Oman ja toisen työn arvostaminen, kuunteleminen, erilaisten näkemysten kunnioittaminen, luottamuksen rakentaminen ja vuoropuhelun käyminen.”

Ammatillinen erilaisuus. Ammatillisen asenteen kautta työyhteisö kykenee hyödyntämään ihmisten erilaisuutta, osaamista ja luovuutta. Työpaikalla on vasta-alkajia ja jopa vuosikymmenien kokemuksen omaavia konkareita. Molempia tarvitaan, vasta-alkajien uusia oppeja ja ajatuksia ja konkareiden pitkän ajan kuluessa kertynyttä ammattitaitoa. Ihanne olisi, että vasta-alkaja ja konkari pystyisivät hedelmälliseen yhteistyöhön. Tällöin uusi tulokas saisi tarvitessaan tukea kokeneemmalta. (Järvinen 2009, 79-89; Mattila 2008, 23-25 & 87; Seikkula & Arnkil 2005, 29.)

”Kootaan järkeviä yhteistyötiimejä...”

...”vaatii varmasti yhteisiä kohtaamisia ja vuoropuhelun käymistä, eri osapuolten näkemysten kartoittamista, kompromissien ja sopimusten tekemistä.”

...”osaamisen ja ammatillisuuden jakaminen.”

Koulutus. Osaamisen päivittäminen tulee jatkuvasti tärkeämmäksi. Organisaation tulisi järjestää työntekijöilleen mahdollisuus ammatillisen osaamisen päivittämiseen, työnantajan tulisi kustantaa koulutus ja järjestää aikaa osallistua koulutukseen. Työntekijän tulisi osallistua koulutukseen ja olla halukas ottamaan vastaan uutta oppia ja käyttää oppimaansa työssä hyväkseen. Haastatelluista viisi piti tärkeänä koulutusta. Työtä tehdessä on luonnollista, että välillä tulee vastaan erilaisia virheitä, ristiriitoja ja erehdyksiä. ”Virheistä oppii”, sanotaan, mutta kuitenkin jokaisen tulisi ensisijaisesti keskittyä vain omiin virheisiinsä. Toisten virheistä huomauttelu vain huonontaa työilmapiiriä. Mikäli työyhteisössä on avoin ilmapiiri, voidaan silloin myös virheistä keskustella ja oppia niistä, ettei työyhteisössä tulevaisuudessa tehtäisi samankaltaisia virheitä. Hyvässä työyhteisössä puhalletaan yhteen hiileen. Kansainvälistymisen, kiireen ja jatkuvan muutoksen vuoksi työnteko on tullut entistä vaativammaksi ja tämä aiheuttaa yhä enemmän ongelmatilanteita. (Järvinen 2009, 79 - 83 & 110 - 131; Mattila 2008, 81 - 82.)

Uudelle työntekijälle tulisi luoda kattava perehdytyskoulutusjärjestelmä ja myöhemmin tarvittaessa lisäkoulutusta. Osa haastatelluista kertoi osallistuneensa moniammatillisen yhteistyön koulutukseen, joka oli osa Lapsen Hyvä Arki –hanketta. Työmenetelmien muutokset, lisääntynyt varhainen puuttuminen sekä verkostoyhteistyö ovat lisänneet yhteistyötä ja samalla kasvattaneet asiakasmääriä. Kun työntekijät vaihtuvat, asiakkaat jäävät vaille pitkäjänteistä auttamista. Vaihtuvuus haittaa viranomaisten välistä yhteistyötä ja työkäytäntöjen kehittymistä. (Heino 2008, 7 - 10.)

Palautteet. Työyhteisön kehittämisen apuna tarvitaan myös palaveri- ja kehityskeskusteluja, joissa voidaan myös kyseenalaistaa asioita ja käytäntöjä sekä antaa ja vastaanottaa palautetta Tavoite- ja kehityskeskusteluiden tarkoituksena on yksilön työtehtävien, vastuiden ja tavoitteiden asettaminen ja niiden toteuttamisen seuranta ja arviointi. Työyhteisön kehittymisen avain on säännöllinen arviointi, tästä syystä tarvitaan palaveri- ja kehityskeskustelukäytännöt. Myös asiakkaiden antamasta palautteesta voidaan saada hyviä ideoita toiminnan kehittämiseen. Tarvitaan rohkeutta kyseenalaistaa asioita ja kykyä antaa ja vastaanottaa palautetta. (Järvinen 2009, 79 - 90 & 130 - 131; Mattila 2008, 23 - 25 & 81 - 82; Seikkula & Arnkil 2005, 29.)

”On olemassa reviiriajattelua sekä vanhakantaista ajattelua, minä osaan oman työni parhaiten. Ei haluta tutustua muiden työhön. Vika löytyy aina naapurista, ei itsestä. Jokaisen tulisi ruotia, onko itse yhteistyön este.”

...”kuunnella asiakkaita, että miten palvelut parhaiten järjestettäisiin.”

Lainsäädäntöön vaikuttaminen on vaikeaa ja hidasta. Haastatteluista nousee esille muutama pääteema, joihin tulisi kiinnittää erityisesti huomiota, kun yhteistyötä pyritään kehittämään. Tärkeimmäksi yhteistyötä edistäväksi tekijäksi näyttäisi nousevan selkeiden toimintamallien ja pelisääntöjen luominen ja noudattaminen. Turhat palaverit tulisi karsia ja jäljelle jääviin, tarpeellisiin palavereihin osallistuvien tulisi olla mukana oikealla asenteella, että saadaan myös aikaan näkyviä tuloksia. Perhetyössä on menty yhteistoiminnan saralla jo huomattavasti eteenpäin, kun keväällä 2011 järjestettiin Kainuun ja Koillismaan kuntien yhteinen perhetyön päivä. Kokooneminen suunniteltiin toteutettavan vuosittain. Muiden kuntien yhteistoimintakuvioista saattaisi vielä saada hyviä ideoita myös moniammatillisen yhteistoiminnan parantamiseksi.

YHTEISTYÖTÄ EDISTÄVIÄ (+) JA ESTÄVIÄ (-) TEKIJÖITÄ

ORGANISAATIOON LITTYVÄT TEKIJÄT

- + yhtenäiset käsitykset toiminnan tavoitteista
- + suunnitelmallinen, tavoitteellinen yhteistyö
- + koko henkilöstö sitoutuu muutokseen
- + esimiesten ja työntekijöiden roolit/tehtävät selvillä
- + yhteistyöhön kannustava ilmapiiri, esimiesten tuki
- + sopiva työnkuva (ei liian helppo/vaikea)
- + monipuoliset työmenetelmät
- + resurssit yhteistyön toteuttamiseen
- + sopiva määrä säännöllisiä palaverieja
- + hyvä tiedonkulku, hyvä perehdytys-/koulutusjärjestelmä
- + palautteen antaminen, avoimuus uusille näkökulmille
- autoritaarinen johtamistapa
- vanhoihin kaavoihin kangistunut organisaatio
- yksilöasiantuntijuuden perinne
- ammatissidonnaiset ja muodolliset kokouskäytännöt
- liialliset kokoukset
- työryhmän liian suuri koko, sitoutumattomuus yhteistyöhön
- yhteisten pelisääntöjen puuttuminen
- ”reviirijattelu”, arvovalta kiistat työnjaossa
- salassapitosäännökset
- henkilöstön ja muiden resurssien niukkuus
- henkilöstön suuri vaihtuvuus
- puutteellinen perehdytys-/koulutusjärjestelmä
- ajan puute, päällekkäiset työt
- välimatkat, yhteisten tilojen puute

TYÖNTEKIJÄÄN LIITTYVÄT TEKIJÄT

- + myönteinen asenne yhteistyöhön, joustavuus
- + selkeä näkemys koko työyhteisön tavoitteista
- + toisen työn (työnkuvan, erityisosaamisen) tunteminen
- + toisen kunnioittaminen, keskinäinen luottamus
- + asiakasnäkökulma
- + yhteisten pelisääntöjen tunteminen ja noudattaminen
- + taito keskustella, kuunnella ja kohdata erimielisyyksiä
- + rohkeutta kyseenalaistaa asioita
- + kyky antaa ja vastaanottaa palautetta
- haluttomuus yhteistyöhön
- erilaiset käsitykset yhteistyön tarkoituksesta, tavoitteita ei määritelty
- ei tunneta toisen erityisosaamista, työnkuvaa
- ennakkoluulot, arvostuksen puute
- keskinäiset ristiriidat
- ei osata ottaa vastaan negatiivista palautetta

5. YHTEENVETO

Opinnäytetyön avulla olen etsinyt eri keinoja, joilla voitaisiin parantaa viranomaisten moniammatillista yhteistyötä perhetyössä. Tähän kysymykseen ei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa vastausta vaan jokaisen työyhteisön tulee luoda oma toimintamallinsa yhteistyön edistämiseksi.

Työyhteisön kehittämisessä kaikki vaikuttaa kaikkeen. Perhetyössä olisikin tärkeää hyvinvoiva työyhteisö, koska muuten se voi pitemmän päälle heijastua negatiivisesti myös asiakassuhteisiin. Kun eri alojen ihmiset työskentelevät yhdessä, on luonnollista, että ristiriitatilanteita syntyy. Niitä pitääkin syntyä, oleellista on kuinka ristiriitoja osataan käsitellä. Kiireisessä työympäristössä toisen näkökantaa voi olla vaikea kuunnella, hyväksyä tai ymmärtää. Avoimelle keskustelulle pitää löytää aikaa. Jos ristiriita käsitellään kunnolla ja avoimesti, se herättää luottamusta ja lisää ymmärrystä näkökulmaan. Moniammatillisessa yhteistyössä erilaiset näkemykset ja mielipiteet ovat tärkeitä. (Isoherranen 2005, 48 - 49.) Kaikkien näkemyksiä tarvitaan, ainoastaan yhteisellä keskustelulla voidaan luoda paras vaihtoehto yhteistoiminnan kehittämiseen.

Yhteistoiminnan parantaminen tulisi käynnistää työyhteisöjen sisällä ja laajentaa sitten työyhteisöjen ulkopuolisiin yhteistyökumppaneihin. Ensimmäiseksi olisi järkevää käydä yhteiskeskustelu toimintaohjeiden luomiseksi ja pelisääntöjen sopimiseksi. Yhteiskeskustelun jälkeen työnantajien tulisi koota selkeät toimintaohjeet, joita päivitetään tarpeen mukaan. Vastuuhenkilöt on hyvä nimetä kullekin tehtäväalueelle. Samalla tulisi miettiä, onko tietyn viranomaisen oltava tavoitettavissa myös virka-ajan ulkopuolella. Toisaalta kannattaa miettiä suuremmalla joukolla, mitkä palaverit ovat tarpeen, ettei työryhmiä / kokouksia olisi liikaa, koska työntekijät turhautuvat kokouksissa juoksemiseen ja työaika/resursseja menee hukkaan.

Eettisyys vaatii halua ja aikomusta toimia oikein. Sosiaalihuollossa vaitiolovelvollisia ovat kaikki henkilöt, niin sosiaalihuollon järjestäjän tai tuottajan palveluksessa olevat kuin luottamustehtävien hoitajatkin. (Gylling 2010, 32 - 33; Pahlman 2010, 24 - 25.) Asiakkaiden tiedot ovat usein arkaluonteisia, joten asiakkaiden yksityisyyden suojan huomioiminen on osa sosiaalihuollon palvelujen laatua.

Jotta salassapitovelvollisuus ei muodostuisi moniammatillisen yhteistyön esteeksi, olen kehittänyt muiden lomakkeiden pohjalta suostumuslomakemallin, joka voitaisiin ottaa käyttöön. Luottamuksen ja yhteistoiminnan edistämiseksi olisi hyvä myös tutustua yhteistyökumppaneiden työhön ja muuhun toimintaan.

Mielestäni tärkeimpinä esille nousevat salassapitosäännökset sekä toimiva työyhteisö, näillä on todella suuri vaikutus toimivaan moniammatilliseen yhteistyöhön. Salassapitosäännösten tietäminen ja niiden merkityksen ymmärtäminen auttavat konfliktien synnyn estämisessä, koska silloin ymmärretään, että säännökset on luotu asiakkaan oikeuksien takaamiseksi. Moniammatilliseen verkostotyöhön osallistuvien tulisi tietää keskeisimmät säännökset ja niiden merkitys omille työkäytännöilleen.

Meidän kaikkien tulisi miettiä aika ajoin: Mikä on työmme tarkoitus? Enhän itse ole yhteistyön este? Millainen työntekijä minä olen? Miten itse pystyn parantamaan yhteistyöominaisuuksiani? Olenko avoin, etsinkö uutta tietoa, olenko valmis kokeilemaan uusia toimintamalleja? Noudatanko yhteisiä pelisääntöjä? Omaanko myönteisen asenteen ja kohtelenko muita tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti? Yhteistyötä ja toimintaa yleensä tulisi arvioida jatkuvasti esimerkiksi palautejärjestelmän avulla (palautteet työntekijöiltä, esimiehiltä, asiakkailta ja yhteistyökumppaneilta). Tulisi kehittää palautejärjestelmiä.

Tulevaisuuden suurena haasteena koen sen, miten lasten ja perheiden arkeen negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin voisi vaikuttaa tarpeeksi ajoissa. Ennaltaehkäisevään perhetyöhön tulisi käyttää enemmän resursseja, jolloin pystyttäisiin paremmin auttamaan ongelmien kanssa painivia perheitä ja välttättäisiin pitkiltä ja kalliilta hoito- ja laitosjaksoilta eivätkä ongelmat kroonistuisi.

LIITE 1



TUTKIMUSLUPA

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hakija: Oona Parviainen, Pihlajatie 10, 93400 Taivalkoski

Hakemuksen syy: Opinnäytetyö Moniammatillisuus perhetyössä – Taivalkosken malli, sosionomi-tutkintoa varten

Aineiston keruu ja säilytys:

Aineiston keruu tapahtuu joko haastattelemalla henkilöitä kasvotusten tai sähköpostitse. Haastattelussa esiin tulevat asiat kootaan niin, ettei vastaajan henkilöllisyyttä pystytä miltään osin tunnistamaan. Aineistoa käytetään vain tässä hakemuksessa ilmoitettuun tarkoitukseen ja aineisto hävitetään tulosten julkaisun jälkeen. Opinnäytetyö talletetaan Theseus-tietokantaan ja se on sieltä luettavissa.

Liite: Alustava tutkimussuunitelma.

Taivalkoski 25.2.2011 Oona Parviainen

Oona Parviainen, puh. 045- 638 1867, e-mail: oonaparviainen@edu.tokem.fi

Annan luvan sosionomi-opiskelija Oona Parviainen opinnäytetyön Moniammatillisuus perhetyössä – Taivalkosken malli liittyvien haastattelujen tekemiseen.

Taivalkoski 25.02.2011 Kirsi Alatalo

Kirsi Alatalo, sosiaali- ja terveysjohtaja

Puh. 040- 523 2991, e-mail: kirsi.alatalo@taivalkoski.fi

Hyväksyn yllä olevan tutkimuslupahakemuksen.

Kemi 23.3. 2011 Sari Halttunen

Sari Halttunen, Kemi-Tornio Amk:n edustaja

Puh.

HANKESOPIMUS

**HANKESOPIMUS**

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman (sosionomi AMK) toimiala ja alla mainittu toimeksiantaja sopivat tällä sopimuksella opiskelijatyönä tehtävän opinnäytetyön alla mainituin ehdoin.

TOIMEKSIANTAJATIEDOT

Toimeksiantajan nimi ja osoite: Taivalkosken sosiaali- ja terveyspalvelut, PL 25, 93401 Taivalkoski

Yhdyshenkilö: Kirsi Alatalo, sosiaali- ja terveysjohtaja

Yhdyshenkilön yhteystiedot: kirsi.alatalo@taivalkoski.fi

puh. 040- 5232991

OPPILAITOSTIEDOT

Oppilaitoksen nimi ja osoite: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan toimipiste

Valtakatu 22

94100 Kemi

Opinnäytetyön tekijä ja yhteystiedot: Oona Parviainen, oona.parviainen@edu.tokem.fi ,

puh. 045- 638 1867

Opinnäytetyön ohjaava opettaja ja yhteystiedot: Sari Halttunen, puh.

OPINNÄYTETYÖNÄ TEHTÄVÄN OPINNÄYTETYÖN TIEDOT

Opinnäytetyön nimi/aihe: Moniammatillisuus perhetyössä – Taivalkosken malli

Työn aikataulu: Valmistuminen viimeistään joulukuussa 2011

Opinnäytetyöstä aiheutuvista kustannuksista vastaa: Opiskelija itse

Työn tulosten tekijänoikeuksista ja hyödyntämisestä sovitaan seuraavaa: Sosiaali- ja terveystoimelle toimitetaan 1 kpl valmista opinnäytetyötä.

Tulosten salassapidosta sovitaan seuraavaa: Tulosten salassapidossa noudatetaan tutkimuseettisiä periaatteita. Aineisto ja tulokset eivät joudu ulkopuolisten käsiin.

Työn ohjaajana toimii: Pirkko Väisänen, neuvolan perhetyöntekijä

TOIMEKSIANTAJAN OPINNÄYTETYÖSTÄ MAHDOLLISESTI MAKSAMA KORVAUS

Korvaussumma: ei makseta

Korvauksen saaja: -----

korvauksen maksun ajankohta:-----

Jos tähän sopimukseen tulee muutoksia, on se jokaisen osapuolen uudelleen hyväksyttävä ja allekirjoitettava.

Tämä sopimus on tehty 3 kappaleena, yksi jokaiselle osapuolelle.

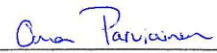
Paikka: Taivassalmi **Aika:** 5.4.2011



AMK:n edustaja



Toimeksiantajan edustaja



Opiskelija

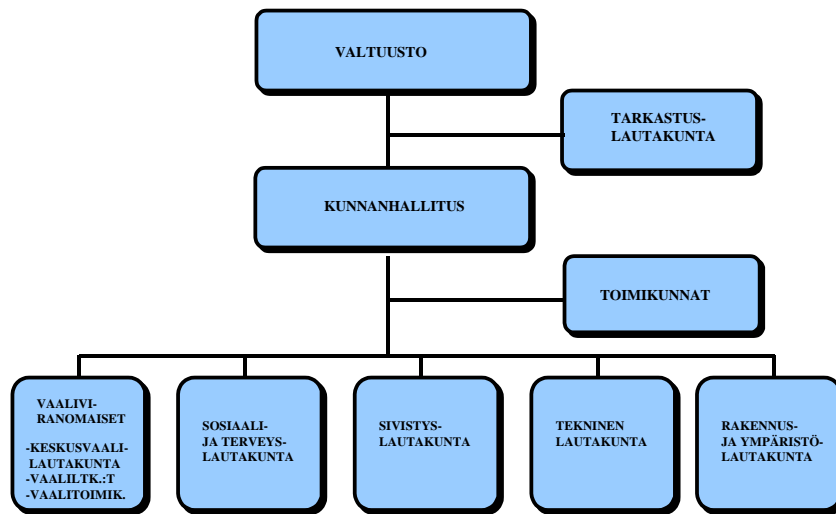
HAASTATTELUKYSYMYKSET

KYSYMYKSIÄ HAASTATTELUA VARTEN

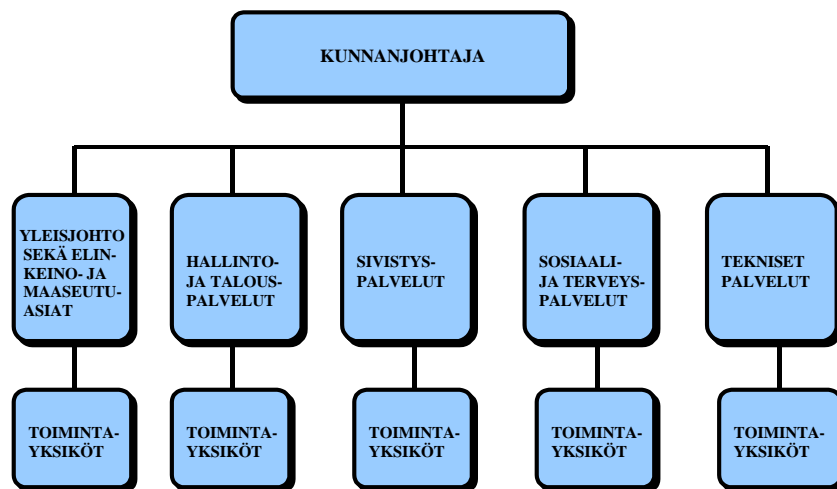
Moniammatilliseen yhteistyöhön osallistuu pääasiassa kasvatus- ja sosiaalialan sekä terveydenhuollon ammattilaisia yhdessä perheen kanssa. Yhteistyössä suunnitellaan miten perheen tarvitsema tuki järjestetään, millaisiin sisältöihin ja tavoitteisiin eri tukiajanjaksoilla tähdätään ja miten tuen vaikutusta seurataan. Yhdessä myös sovitaan, ketkä vastaavat eri toiminnoista.

1. Kuvaile moniammatillista yhteistyötä perhetyössä?
 - Kenen viranomaisten kanssa teet yhteistyötä?
 - Millaista yhteistyötä ja kuinka säännöllisesti?
 - Millaisia ongelmia perheillä yleensä on?
2. Miten mielestäsi voitaisiin parantaa yhteistoimintaa eri viranomaisten kesken?
 - Millaista yhteistyötä toivoisit, pitäisikö yhteistyötä vielä laajentaa johonkin suuntaan?
3. Millaisia esteitä koet tällä hetkellä olevan yhteistoiminnassa?
4. Onko sinulla ajatuksia, millä näitä esteitä voitaisiin poistaa/vähentää?

TAIVALKOSKEN KUNNAN ORGANISAATIOKAAVIO



LUOTTAMUSHENKILÖORGANISAATIO



HENKILÖSTÖORGANISAATIO

Hallintosäännön 5 §:n mukaisesti yleisjohdon sekä elinkeino- ja maaseutuasioiden sekä hallinto- ja talouspalveluiden toimialaa johtaa kunnanjohtaja, sivistyspalveluiden toimialaa johtaa sivistystoimen johtaja, sosiaali- ja terveyspalveluiden toimialaa johtaa sosiaali- ja terveysjohtaja ja teknisten palveluiden toimialaa johtaa tekninen johtaja.

SUOSTUMUSLOMAKE (MALLI)

Suostun siihen, että _____ yhteistyöryhmä käsittelee _____ asiaani. Suostun myös siihen, että yhteistyöryhmä ja yhteyshenkilö saavat _____ koskevia salassa pidettäviä tietojani asian hoitamisen kannalta tarpeellisessa laajuudessa. Yhteistyöryhmän ja yhteyshenkilön tulee lain mukaan pitää tiedot salassa.

Suostumus annetaan yhteistyöryhmälle ja se vastaa ryhmän toiminnassa syntyvien tietojen käsittelystä asian käsittelyn ajan. Tämän jälkeen tietoja säilytetään _____ arkistossa. Minulla on oikeus tarkastaa minua koskevat tiedot ja osallistua henkilökohtaisesti asiani käsittelyyn yhteistyöryhmässä.

Rastita haluamasi vaihtoehto:

	Kyllä	En
Haluan osallistua asiani käsittelyyn yhteistyöryhmässä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suostun, että yhteistyöryhmässä kuullaan myös läheistäni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Läheisen nimi _____ Yhteystiedot _____		
Suostun siihen, että yhteistyöryhmä saa luovuttaa salassapidettäviä tietojani ryhmän jäsenten taustaorganisaatioihin asiani hoitamista varten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suostun siihen, että yhteistyöryhmä saa antaa kannanoton viranomaiselle, laitokselle tai muulle asian käsittelyn kannalta tarpeelliselle yhteisölle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nimi _____
Henkilötunnus _____
Osoite _____
Puhelin _____

 Paikka ja aika

 Allekirjoitus

Suostumus on voimassa asian käsittelyn ajan. Asiakas voi peruuttaa suostumuksensa ilmoittamalla siitä kirjallisesti yhteistyöryhmälle.

Yhteyshenkilö _____
Toimipiste _____
Puhelin _____

Lomake täytetään kahtena kappaleena, joista toinen annetaan asiakkaalle. Yhteistyöryhmälle annettu suostumus säilytetään asian käsittelyn päätyttyä arkistossa kymmenen vuotta.
 Yhteistyöryhmä toimii henkilötietolain (523/1999) 3§:n mukaisena rekisterinpitäjänä.

LÄHTEET

- Aaltonen, Satu & Heinonen, Jaana & Hilden, Jaana & Kovalainen, Anne 2010.** Yhteistyöstä voimaa? Sosiaali- ja terveystalvetyritysten yhteistyö ja verkottuminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 32/2010.
- Carrier, John & Kendall, Ian 1995.** Professionalism and interprofessionalism in health and community care: some theoretical issues. Teoksessa: Owens, Patricia & Carrier, John & Horder, Jeremy. (eds.) Interprofessional issues in community & primary health care. Chippenham. Wiltshire. Macmillan.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998.** Johdatus laadulliseen tutkimukseen, Vastapaino, Tampere.
- Gylling, Heta Aleksandra 2010.** Teoksessa: Pahlman, Irma (toim.) 2010. Asiakastietojen käsittely, salassapito ja asiakkaan tiedonsaantioikeus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Heino, Tarja 9/2008.** Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö: kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset. Selvitys lastensuojelun kehittämisohjelmalle. Stakesin työpapereita 9/2008.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 1991.** Teemahaastattelu. Yliopistopaino, Helsinki.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena. 2000.** Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytöntö. Yliopistopaino. Helsinki.
- Huisko, Marja-Leena & Kemppainen, Jaana 2008.** Neuvolan perhetyö. Luettu 27.9.2011. <http://www.sosiaaliporrti.fi/fiFI/hyakaytanto/kuvaus/?PracticeId=e1eb963b-7d9a-47c6-bc02-5f388d523f4b>
- Husted, G.L. & Husted, J.H. 1995.** Ethical Decision Making in Nursing. Mosby. St.Louis, Missouri.
- Isoherranen, Kaarina 2005.** Moniammatillinen yhteistyö. 1. painos. Kaarina Isoherranen ja Werner Söderström Osakeyhtiö. Vantaa.
- Jalava, Urpo & Virtanen, Petri 1995.** Moniammatillinen projektitoiminta: Avain hyvinvointipalvelujen tulevaisuuteen. Kirjayhtymä Oy. Tammerpaino Oy, Tampere.
- Jouttimäki, Riitta-Maija 2010.** Toimittanut: Pahlman, Irma 2010. Asiakastietojen käsittely, salassapito ja asiakkaan tiedonsaantioikeus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Järvinen, Pekka 2009.** Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. WSOYpro. 2.painos. Helsinki.
- Järvinen Pekka 2001.** Onnistu esimiehenä.
- Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) 2010.** Sosiaalityön käsikirja. Tallinna.

Karjalainen, Petri 2011. Vanhemmuus hukassa yhä useammalla. Koillissanomat 8.2.2011, 61. vsk.

Karvinen, Synnöve. Hajoaako sosiaalityö? – Havaintoja sosiaalityön ammatillisesta asiantuntijuudesta. Teoksessa: Metteri, Anna 1996 (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.

Kuusela, Kirsti 1996. Ohjauksen idea sosiaalityössä – Kokemuksia moniammatillisesti toteutetuista työhön ja koulutukseen valmentavista kurseista. Teoksessa: Metteri, Anna 1996 (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.

Kokko, Riitta-Liisa & Koskimies, Mimosa 2007. Ennakointidialogit moniammatillisena yhteistyömuotona. Dialogisten verkostopalaverien välitön palaute. Raportteja 17/2007. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Valopaino Oy. Helsinki.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede.

Mönkkönen, Kaarina 1996. Asiantuntijasta asiantuntijaksi. Teoksessa: Metteri, Anna 1996 (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Lastensuojelulaki 417/2007 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Linden, Mirja 1999. Terveystenhuollon sosiaalityö moniammatillisessa toimintaympäristössä. Stakes. Raportteja 234. Gummerus kirjapaino Oy. Saarijärvi.

Linnossuo, Outi 1996. Tuottaako sosiaalityö pummeja vai oman elämänsä sankareita, seikkailijoita? Teoksessa: Metteri, Anna 1996 (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.

Lockhart-Wood, K. 2000. Collaporation Between Nurses and Doctors in Clinical practice. British Journal of Nursing 9.

Lämsä, Anna-Liisa (toim.) 2009. Mun on paha olla: näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. PS-kustannus. WS Bookwell Oy, Juva.

Mattila, Kati-Pupita 2008. Arvostava kohtaaminen. 2.painos. PS-kustannus. Ws Bookwell Oy. Jyväskylä.

Metteri, Anna 1996. Elämme muutosta, jossa yhteistyö on perusteltu valinta ja realistinen mahdollisuus. Teoksessa: Metteri, Anna (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.

Metteri, Anna 1996. Arjen tieto ja sosiaalityö terveydenhuollon moniammatillisessa työryhmässä – tietojen yhteensovitus. Teoksessa: Metteri, Anna (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.

- Myllärniemi, Annina 2007.** Stakes, perhetyön seminaari 12.-13.6.2007. Heikki Waris –Instituutti. Luettu 27.9.2011
www.sosiaaliportti.fi/.../Perhetyö+lastensuojelun+sosiaalityössä+Myllärniemi.ppt
- Määttä, Mirja 2006.** Poikkihallinnolliset ryhmät ja perheiden ongelmiin puuttuminen. Yhteiskuntapolitiikka. Vol. 17:6. Stakes.
- Mönkkönen, Kaarina 1996.** Asiantuntijasta asiantuntijaksi. Teoksessa: Metteri, Anna 1996 (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.
- Mönkkönen, Kaarina 2002.** Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksena. Kuopion yliopisto.
- Ojuri, Auli 1996.** Moniammatillinen yhteistyö ja organisaatiokulttuuri. Teoksessa: Metteri, Anna 1996 (toim.) Moniammatillisuus ja sosiaalityö. Sosiaalityöntekijäin liitto R.Y. Edita. Helsinki.
- Pahlman, Irma (toim.) 2010.** Asiakastietojen käsittely, salassapito ja asiakkaan tiedonsaantioikeus sosiaali- ja terveydenhuollossa. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Parkkari, Juhani & Soikkeli, Markku & Siira, Marjaliisa 2001.** Julkisuus ja salassapito moniammatillisessa työssä. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Gummerus kirjapaino Oy. Saarijärvi.
- Paukkunen, Leena 2003.** Sosiaali- ja terveysalan yhteistyöosaamisen kehittäminen. Koulutuskokeilun arviointitutkimus. Väitöskirja. Luettu 16.7.2011
<http://www.uku.fi/vaitokset/2003/isbn951-781-942-0.pdf>
- Payne, Malcom 2000.** Teamwork in Multiprofessional care. Aardwark Editorial, Suffolk. UK.
- Pesonen, Aino-Elina & Lehtinen, Maria & Huhtala, Katja 2010.** Kouluvalmiuksien tukeminen pienryhmätoiminnan avulla. Teoksessa: Laine, Terhi & Hyväri, Susanna & Vuokila-Oikkonen, Päivi (toim.) 2010. Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Tammi, Helsinki.
- Pärnä, Katariina 2008.** Moniammatillisen yhteistyön käsitteellinen jäsentäminen. Sosiologisia keskusteluja 11.3.2008. Luettu 16.7.2011
www.soc.utu.fi/laitokset/sosiologia/opiskelu/parna.ppt
- Pönkkö, Maija-Leena & Tervonen-Rossi, Raili 2009.** Moniammatillinen yhteistyö lapsen ja nuoren kasvun tukemisessa. Teoksessa: Lämsä, Anna-Liisa (toim.) 2009. Mun on paha olla. Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. Ws Bookwell Oy, Juva.
- Rönkkö, Leena & Rytönen, Tim 2010.** Monisäikeinen perhetyö. 1.painos. WSOYpro Oy Helsinki.
- Saaranen-Kauppinen & Puusniekka;** Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu.

- Luettu 20.02.2011 http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html
- Saaranen-Kauppinen & Puusniekka;** Teemahaastattelu. Luettu 20.02.2011
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik 2005.** Dialoginen verkostotyö. Tammi. Helsinki.
- Seretin, Leena.** Hyvä työyhteisö arvostaa moninaisuutta. Työssä jaksamisen ohjelma 2000-2003. Luettu 18.5.2011
<http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/tyoyhteiso.pdf>
- Sullivan, John Tomas (edit.) 1998.** Collaboration: A Health Care Imperative. The McGraw Companies, USA.
- Taivalkosken kunta.** Taivalkoski.fi
- Taivalkosken kunta,** organisaatiokaavio 2005. Luettu 13.3.2011.
<http://koillism.teamwareplaza.com/dman/Document.phx?cmd=download&action=view&documentId=mc08504150027833>
- Taivalkosken tuloskortti 2011.** Terveyspalvelut; Neuvola; neuvolan perhetyö.
- Taivalkosken tuloskortti 2011.** Sosiaalipalvelut; sosiaalitoimisto.
- Tarvainen, S. 2000.** Fysioterapian palveluketjun toteutuminen Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirissä. Pro gradu –tutkielma. Terveystieteiden ja –talouden laitos. Kuopion yliopisto.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002.** Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009.** Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.
- Tuurala, Timo 2002.** Laatuakatemia. Balanced Scorecard BSC – Tasapainoinen arviointi. Luettu 11.8.2011 <http://www.kotiposti.net/tuurala/BSC.htm>
- Uusimäki, Mervi 2005.** Perhetyötäkö kaikki? Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja. Oulu.
- Vidgren, Helena 2002.** Moniammatillinen yhteistyö työterveyshuollossa. Pro gradu –tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen koulutus. terveystieteiden opettajan koulutus.
- Väisänen, Pirkko,** neuvolan perhetyöntekijä, omat muistiinpanot. Luettu 15.2.2011.
- Väisänen, Pirkko 2009,** neuvolan perhetyöntekijä, Neuvolan perhetyö.
- Övretveit, John 1995.** Moniammatillisen yhteistyön opas. Sairaanhoitajien koulutussäätiö. Helsinki.